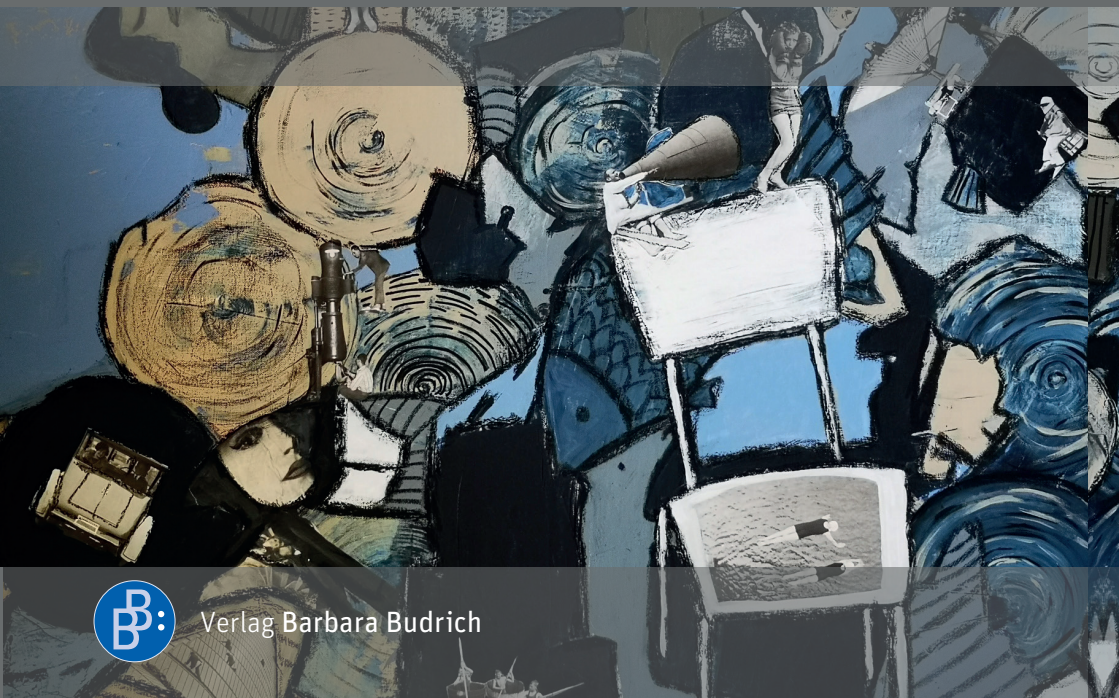


Elke Alsago  
Annett Herrmann

# Re-Position: Zur Marginalisierung sozialer Berufe und ihrer Unsichtbarkeit

Ein Plädoyer zur  
strukturellen Neupositionierung



Verlag Barbara Budrich

Elke Alsago • Annett Herrmann

Re-Position: Zur Marginalisierung sozialer Berufe und ihrer Unsichtbarkeit



Elke Alsago

Annett Herrmann

# **Re-Position: Zur Marginalisierung sozialer Berufe und ihrer Unsichtbarkeit**

**Ein Plädoyer zur strukturellen Neupositionierung**

Verlag Barbara Budrich

Opladen • Berlin • Toronto 2026

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <https://portal.dnb.de> abrufbar.



Diese Publikation wurde durch die finanzielle Förderung der ver.di – Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ermöglicht.

Gedruckt auf FSC®-zertifiziertem Papier, CO<sub>2</sub>-kompensierte Produktion. Mehr Informationen unter <https://budrich.de/nachhaltigkeit/>. Printed in Europe.

© 2026 Dieses Werk ist beim Verlag Barbara Budrich GmbH erschienen und steht unter der Creative Commons Lizenz Attribution 4.0 International (CC BY 4.0): <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Diese Lizenz erlaubt die Verbreitung, Speicherung, Vervielfältigung und Bearbeitung unter Angabe der Urheber\*innen, Rechte, Änderungen und verwendeten Lizenz.

Stauffenbergstr. 7 | D-51379 Leverkusen | [info@budrich.de](mailto:info@budrich.de) | [www.budrich.de](http://www.budrich.de)

Die Verwendung von Materialien Dritter in diesem Buch bedeutet nicht, dass diese ebenfalls der genannten Creative-Commons-Lizenz unterliegen. Steht das verwendete Material nicht unter der genannten Creative-Commons-Lizenz und ist die betreffende Handlung gesetzlich nicht gestattet, ist die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers für die Weiterverwendung einzuholen. In dem vorliegenden Werk verwendete Marken, Unternehmensnamen, allgemein beschreibende Bezeichnungen etc. dürfen nicht frei genutzt werden. Die Rechte des jeweiligen Rechteinhabers müssen beachtet werden, und die Nutzung unterliegt den Regeln des Markenrechts, auch ohne gesonderten Hinweis.

Dieses Buch steht im Open-Access-Bereich der Verlagsseite zum kostenlosen Download bereit (<https://doi.org/10.3224/84743427>).

Eine kostenpflichtige Druckversion (Print on Demand) kann über den Verlag bezogen werden. Die Seitenzahlen in der Druck- und Onlineversion sind identisch.

|       |                               |
|-------|-------------------------------|
| ISBN  | 978-3-8474-3427-6 (Paperback) |
| eISBN | 978-3-8474-3368-2 (PDF)       |
| DOI   | 10.3224/84743427              |

Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow – [www.lehfeldtgraphic.de](http://www.lehfeldtgraphic.de)

Coverbild: A.S.H., „Träume in der Nacht“, 2022, Privatbesitz.

Satz: Linda Kutzki, Berlin – [www.textsalz.de](http://www.textsalz.de)

# Inhaltsverzeichnis

|                                                                               |           |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Vorwort – Im Schatten des Selbstverständlichen .....</b>                   | <b>7</b>  |
| <b>1 Soziale Berufe im Gefüge gesellschaftlicher Ordnung .....</b>            | <b>11</b> |
| 1.1 Soziale Berufe: Begriff, Konturen und Abgrenzungen.....                   | 11        |
| 1.2 Beruf, Profession und Professionalität: Struktur und Verhältnis .....     | 15        |
| <b>2 Im Schatten der Ordnung: Marginalisierung sozialer Berufe .....</b>      | <b>20</b> |
| 2.1 Berufliche Aushandlungsprozesse und strukturelle Einordnung.....          | 22        |
| 2.2 Historische Entwicklungslinien der Marginalisierung .....                 | 24        |
| 2.3 Staatliche Rahmung und institutionelle Ordnung.....                       | 28        |
| 2.3.1 Ordnung und Regulierung der Ausbildung sozialer Berufe .....            | 30        |
| 2.3.2 Fragmentierte Regulierung sozialer Berufe.....                          | 32        |
| 2.3.3 Berufliche Bildung und Qualifizierung: Strukturen<br>und Steuerung..... | 35        |
| 2.3.4 Mandat und Zuständigkeiten sozialer Berufe.....                         | 38        |
| 2.3.5 Finanzierung sozialer Dienstleistungen .....                            | 41        |
| 2.4 Arbeitsplatz: Bedingungen und Widersprüche.....                           | 44        |
| 2.4.1 Arbeitsverträge .....                                                   | 47        |
| 2.4.2 Entlohnung .....                                                        | 50        |
| 2.4.3 Anerkennung und Bewertung sozialer Berufe.....                          | 52        |
| 2.4.4 Arbeitsbedingungen und Personalausstattung .....                        | 55        |
| 2.4.5 Gesundheit.....                                                         | 58        |
| 2.4.6 Dynamiken am Arbeitsplatz.....                                          | 60        |
| 2.5 Öffentlichkeit: Sichtbarkeit und Begrenzung .....                         | 63        |
| 2.6 Bildungs- und Berufsbiografien sozialer Berufe.....                       | 65        |
| 2.7 Schwache Interessenvertretung: Zur „Voice“ sozialer Berufe.....           | 67        |
| <b>3 Zwischenfazit: Muster struktureller Marginalisierung .....</b>           | <b>81</b> |

|          |                                                                                                                      |            |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>4</b> | <b>Re-Positionierung sozialer Berufe: Wege aus dem Schatten –<br/>Ansatzpunkte und Gestaltungsperspektiven .....</b> | <b>86</b>  |
| 4.1      | Staat und Politik: Steuerung und Verantwortung neu denken .....                                                      | 92         |
| 4.2      | Träger und Arbeitgeber: Organisation und<br>Arbeitsbedingungen gestalten.....                                        | 98         |
| 4.3      | Kollektive Handlungsfähigkeit: Interessenvertretung<br>und „Voice“ stärken .....                                     | 102        |
| 4.4      | Kooperation und politische Durchsetzung:<br>Handlungsspielräume erweitern .....                                      | 106        |
| <b>5</b> | <b>Re-Positionierung als Perspektive: Konsequenzen und Ausblick .....</b>                                            | <b>114</b> |
| <b>6</b> | <b>Literatur .....</b>                                                                                               | <b>120</b> |

# **Vorwort –**

## **Im Schatten des Selbstverständlichen**

Soziale Berufe bilden die infrastrukturelle Basis sozialer Teilhabe und demokratischer Verantwortung. Sie gewährleisten Bildung, Betreuung, Erziehung, Pflege, Begleitung und Beratung – Leistungen, ohne die das alltägliche Leben vieler Menschen nicht gelingen würde. Soziale Berufe ermöglichen Erwerbsarbeit, soziale Sicherheit und gesellschaftliche Integration. Wo diese Strukturen fehlen oder instabil werden, geraten nicht nur Familien, sondern gesellschaftliche Systeme ins Wanken: Produktivität sinkt, soziale Bindungen erodieren, Vertrauen schwindet. Gleichzeitig ist der Mangel an Fachkräften in sozialen Berufen zu einer der drängendsten Herausforderungen unserer Zeit geworden. Wenn pädagogisches Personal fehlt, bleiben Bildungs- und Betreuungsräume unbesetzt; wenn Pflegekräfte überlastet sind, wird die Versorgung kranker oder älterer Menschen gefährdet; wenn soziale Fachkräfte in der Jugendarbeit, in der Eingliederungshilfe oder in der Sozialpsychiatrie fehlen, bricht Unterstützung weg. Was dann auf dem Spiel steht, ist nicht weniger als der gesellschaftliche Zusammenhalt selbst.

Trotz dieser existenziellen Bedeutung sind soziale Berufe strukturell unterbewertet. Die Unsichtbarkeit und Abwertung sozialer Berufe sowie ihre Verdrängung aus dem Sichtfeld gesellschaftlicher Zusammenhänge fassen wir in diesem Buch unter dem Begriff der Marginalisierung zusammen. Marginalisierung bezeichnet in der Soziologie einen strukturellen Prozess gesellschaftlicher Exklusion, in dem Individuen oder Gruppen systematisch aus der gesellschaftlichen Mitte verdrängt werden. Sie ist Ausdruck ungleicher Macht- und Herrschaftsverhältnisse und geht mit einem Verlust von ökonomischem, sozialem und symbolischem Kapital einher. Marginalisierung beschränkt den Zugang zu zentralen gesellschaftlichen Ressourcen – etwa zu Bildung, Erwerbsarbeit, politischer Einflussnahme und sozialer Anerkennung – und wirkt zugleich auf der Ebene sozialer Zuschreibungen, indem bestimmte Tätigkeiten, Lebenslagen oder Gruppen abgewertet und als randständig markiert werden. Dabei handelt es sich nicht um ein individuelles, sondern um ein strukturelles Phänomen, das in institutionellen Arrangements, kulturellen Deutungsmustern und sozialen Normen verankert ist. In Bezug auf soziale Berufe zeigt sich Marginalisierung als dauerhafte strukturelle und symbolische Unterordnung von Berufsgruppen, deren gesellschaftliche Funktion zwar als unverzichtbar oder auch systemrelevant gilt, deren professionelle Praxis jedoch nur begrenzt mit Status, Einfluss und materieller Absicherung ausgestattet ist. Sie kann sich in prekären oder unterbewerteten Beschäftigungsverhältnissen, eingeschränkten Aufstiegs- und Partizipationsmöglichkeiten sowie in einer Bildungsarchitektur manifestieren, die soziale

Qualifikationen fragmentiert oder nur unzureichend anschlussfähig organisiert. Diese Form der Marginalisierung reproduziert sich über institutionelle Bewertungen, rechtliche Rahmungen und öffentliche Diskurse und trägt dazu bei, dass soziale Berufe trotz ihrer zentralen Bedeutung für gesellschaftlichen Zusammenhalt und soziale Reproduktion dauerhaft an den Rand professioneller und politischer Anerkennung gedrängt werden.

Marginalisierungsbestrebungen zeigen sich so in mehrfacher Hinsicht: in der politischen Ordnung, in der Finanzierung, in der gesellschaftlichen Wahrnehmung und in den Möglichkeiten beruflicher Entwicklung. Während technische, kaufmännische und handwerkliche Berufe auf bundeseinheitliche Ordnungen und starke Sozialpartnerstrukturen bauen, bleibt die Ordnung der sozialen Berufe fragmentiert und föderal zersplittert. Diese strukturelle Unübersichtlichkeit wird durch kulturelle Zuschreibungen verstärkt. Tätigkeiten, die auf Beziehung, Care, Bildung und soziale Unterstützung ausgerichtet sind, werden historisch weniger als professionelle Leistung, sondern als idealistische, aufopfernde oder persönliche Haltung verstanden – und sind damit in ein historisches Geflecht von Geschlechterhierarchien eingebunden. Diese Ordnung hat dazu geführt, dass Care-Arbeit, ob bezahlt oder unbezahlt, über lange Zeit als „natürlich“ weibliche und selbstverständliche Aufgabe interpretiert wurde und bis heute in ihrer gesellschaftlichen und ökonomischen Bedeutung unterschätzt bleibt.

Dadurch entsteht im Vergleich zu weiteren Berufsgruppen eine symbolische Abwertung, die als zentraler Mechanismus struktureller Marginalisierung wirkt und sich in geringerer Entlohnung, begrenzten Aufstiegsmöglichkeiten, hoher emotionaler Belastung und geringer politischer Durchsetzungskraft niederschlägt. Diese kulturelle Geringschätzung ist Teil der strukturellen Marginalisierung sozialer Berufe und spiegelt sich auch in der politischen Aufmerksamkeit wider: In öffentlichen Debatten erscheinen soziale Berufe oft nur selektiv – etwa, wenn Fachkräftemangel droht oder neue Rechtsansprüche, wie der auf Kindertagesbetreuung oder Ganztagsbildung, realisiert werden sollen. Dann rücken Erzieherinnen oder Pflegefachpersonen kurzfristig in den Fokus. Andere Berufe und Professionen bleiben in der Regel unsichtbar und damit strukturell marginalisiert. So entsteht eine doppelte Marginalisierung: einerseits in der gesellschaftlichen Wahrnehmung, andererseits in der ordnungspolitischen Verankerung.

Der Fachkräftemangel kann hier als Symptom und Verstärker verstanden werden. Er ist kein isoliertes Phänomen, sondern Ausdruck dieser strukturellen Schieflage. Personalmangel führt zu Arbeitsverdichtung, Überlastung und Qualitätsverlust – und untergräbt damit genau jene Standards, die die Professionen eigentlich sichern sollen. Zunehmend sehen sich Träger gezwungen, unzureichend qualifiziertes Personal einzusetzen, was die Gefahr einer schleichenden De-Professionalisierung birgt. Dieser Entwicklung kann nur durch ein koordiniertes, systemisches Vorgehen begegnet werden. Es bedarf eines gemeinsamen Engagements von Politik, administrativen Akteuren des Arbeits-, Sozial-

und Bildungssystem (insbesondere Ministerien auf Bundes- und Landesebene, nachgeordneten Behörden, Landes- und Kommunalverwaltungen, Aufsichts-, Anerkennungs- und Genehmigungsstellen sowie Sozialleistungsträgern), Bildungsakteuren, Gewerkschaften, Wohlfahrtsverbänden, Trägern und Fachverbänden. Sicherung und Aufwertung sozialer Berufe sind gesamtgesellschaftliche Aufgaben – sie betreffen Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik gleichermaßen. Notwendig sind stabile Rahmenbedingungen, kontinuierliche Qualifizierungswege, attraktive Arbeitsbedingungen und eine verlässliche Finanzierung, die soziale Arbeit nicht als Kostenfaktor, sondern als Infrastruktur der Daseinsvorsorge versteht.

Die Marginalisierung sozialer Berufe ist keine naturgegebene Folge gesellschaftlicher Prioritäten, sondern das Ergebnis politischer und kultureller Entscheidungen – und damit veränderbar. Soziale Berufe sichern Fürsorge, Teilhabe und Demokratie. Sie verdienen Anerkennung, Sichtbarkeit und einheitliche sowie transparente und nachvollziehbare Strukturen. Dieses Buch versteht sich als Beitrag zu dieser Debatte. Es will zeigen, dass die Abwertung sozialer Berufe und deren Tätigkeiten nicht nur eine berufspolitische, sondern eine demokratische Herausforderung ist.

An dieser Stelle setzt das zentrale Anliegen dieses Buches an, das sich im Begriff der **Re-Positionierung** bündelt. Re-Positionierung meint nicht die bloße Forderung nach mehr Anerkennung sozialer Berufe, sondern eine bewusste Verschiebung ihrer gesellschaftlichen, politischen und institutionellen Verortung. Soziale Berufe sind nicht unsichtbar, weil sie zu wenig leisten, sondern strukturell marginalisiert, weil sie in bestehenden Ordnungen systematisch an Positionen geringer Entscheidungsmacht, begrenzter Zuständigkeit und schwacher institutioneller Absicherung platziert sind. Re-Positionierung bezeichnet daher den Anspruch, diese strukturelle Platzierung selbst zum Gegenstand politischer und gesellschaftlicher Auseinandersetzung zu machen. Es geht darum, soziale Berufe nicht länger als nachgelagerte Reaktionsinstanz auf soziale Probleme zu behandeln, sondern sie als gestaltende Infrastruktur des Sozialstaats, der Demokratie und der öffentlichen Daseinsvorsorge neu zu verorten.

Die Diskrepanz zwischen der hohen gesellschaftlichen Bedeutung und der geringen gesellschaftlichen Anerkennung dieser Berufe ist tief in unseren Strukturen verankert. Eine Reform, die diesen Zustand verändern will, muss an den Grundlagen ansetzen: an den demokratischen Aushandlungsstrukturen, an der beruflichen Bildung, an der Finanzierung, an der Organisation und an der Repräsentation. Reformen dürfen nicht aus dem Reflex des Mangels erwachsen, sondern aus dem Bewusstsein für die Bedeutung dieser Berufe und Professionen – historisch gewachsen, gegenwartsrelevant und zukunftsentscheidend. Eine Gesellschaft, die soziale Berufe strukturell marginalisiert, signalisiert damit, dass sie die Voraussetzungen für ihren eigenen Zusammenhalt unterschätzt.

## Struktur und Zielrichtung dieses Buches

Dieses Buch verbindet demokratie-, bildungs-, sozial- und berufspolitische Perspektiven mit den strukturellen und professionellen Herausforderungen sozialer Berufe. Es analysiert historische Entwicklungen, aktuelle Problemlagen und politische Entscheidungsprozesse und beleuchtet die komplexen Wechselwirkungen zwischen demokratischen Prozessen, Bildung, Arbeit, Geschlecht und gesellschaftlicher Wahrnehmung. Dabei werden drei Ebenen miteinander verstrickt: die historische und begriffliche Verortung sozialer Berufe, die Analyse ihrer strukturellen Marginalisierung und die Entwicklung von Perspektiven für eine Neupositionierung – in Bildung, Politik und Gesellschaft. Ziel ist es, sichtbar zu machen, was bislang als selbstverständlich galt: dass soziale Berufe nicht die nachgelagerte Antwort auf gesellschaftliche Probleme sind, sondern die Bedingung gesellschaftlicher Kohärenz – die durch Marginalisierung unsichtbar gewordene Infrastruktur einer Demokratie, die sich selbst verpflichtet hat, Care-Arbeit für alle zu ermöglichen. Wir verwenden in diesem Buch bewusst den Begriff „soziale Berufe“ und verstehen darunter alle Berufe und Professionen, die sich mit Bildung, Betreuung, Beratung, Pflege und sozialer Unterstützung befassen.

Dieses Buch lädt dazu ein, gewohnte Blickwinkel zu hinterfragen:

Wie sähe eine Gesellschaft aus, die Care-Arbeit nicht als Kostenfaktor, sondern als Zukunftsinvestition begreift?

Welche Allianzen zwischen Politik, administrativen Akteuren (insbesondere Ministerien auf Bundes- und Landesebene, nachgeordneten Behörden, Landes- und Kommunalverwaltungen, Aufsichts-, Anerkennungs- und Genehmigungsstellen sowie Sozialleistungsträgern), Bildung, Trägern, Verbänden und Arbeitnehmervertretungen sind notwendig, um soziale Berufe aus ihrer strukturellen Marginalisierung und der damit verbundenen Unsichtbarkeit zu lösen?

Und was sagt der Umgang mit sozialen Berufen über die Gesellschaft, die wir sein wollen – heute und in Zukunft?

# 1 Soziale Berufe im Gefüge gesellschaftlicher Ordnung

In diesem Kapitel werden die Grundlagen sozialer Berufe erläutert. Es beginnt mit einer Definition und Einführung, um die Vielseitigkeit und die Bedeutung sozialer Berufe zu vergegenwärtigen. Zunächst wird geklärt, was soziale Berufe sind, um die Bandbreite der Arbeitsfelder in der Sozialen Arbeit, Heilerziehungspflege und Heilpädagogik, im Gesundheitswesen, der Pflege, in der Beratung sowie in der Erziehung und Bildung zu beleuchten. Zudem wird die Größe und Bedeutung des Ausbildungs- und Beschäftigungssektors sozialer Berufe betrachtet. Mithilfe statistischer Daten wird ein umfassendes Bild der aktuellen Arbeitsmarktsituation gezeichnet und die zentrale Rolle dieser Berufe in der Gesellschaft herausgestellt. Weiterhin werden die Konzepte Beruf, Profession, Professionalisierung und Professionalität erläutert sowie deren Bedeutung und Herausforderungen in den sozialen Berufen diskutiert. Dabei wird aufgezeigt, wie sich diese Berufe kontinuierlich weiterentwickeln, um den steigenden Anforderungen gerecht zu werden.

Begrifflich verwenden wir in diesem Buch durchgängig den Ausdruck „soziale Berufe“. Der Begriff „soziale Frauenberufe“ wird ausschließlich dort genutzt, wo Geschlecht historisch und analytisch als konstitutives Strukturmoment der Entstehung, Zuschreibung und Bewertung sozialer Tätigkeiten thematisiert wird. Er verweist in diesen Kontexten auf eine historisch gewachsene geschlechtsspezifische Konstruktion.

Für Tätigkeiten der Versorgung, Betreuung, Pflege, Erziehung und sozialen Unterstützung verwenden wir den Begriff Care-Arbeit. Er bezeichnet bezahlte und unbezahlte, professionelle und familiäre Tätigkeiten und dient als analytischer Begriff, um diese Arbeiten als gesellschaftlich organisiert, politisch reguliert und ökonomisch bewertet zu erfassen. Der in der Literatur ebenfalls gebräuchliche Begriff Sorge-Arbeit verweist stärker auf normative und relationale Dimensionen; im vorliegenden Buch wird Care-Arbeit als strukturtheoretischer Leitbegriff verwendet.

## 1.1 Soziale Berufe: Begriff, Konturen und Abgrenzungen

Unter die Bezeichnung „soziale Berufe“ fallen Berufe, die personenbezogene soziale Dienstleistungen erbringen. Sie befinden sich häufig im sogenannten „Dritten Sektor“, also zwischen Staat und Markt. Mergner prägte den Begriff der SAGE-Berufe in Abgrenzung zu den MINT-Berufen, um ein gemeinsames Bewusstsein für die Situation dieser Berufe zu schaffen. Die Buchstaben S und

A stehen für „Soziale Arbeit und Heilpädagogik“, G für „Gesundheits- und Pflegewissenschaften“ und E für „Erziehungs- und Bildungswissenschaften“ (Mergener 01.– 03.12.2009: 13). Pflege-, Erziehungs- und Versorgungsleistungen, die traditionell von Familienmitgliedern übernommen wurden, fanden später als „haushaltsnahe Dienstleistungen“ Eingang in den Diskurs, wodurch das Akronym SAGHE-Berufe geprägt wurde.

Soziale Berufe sind dabei vielfältig und zeichnen sich durch Arbeit mit oder für Menschen aus. Die Arbeitsfelder sind sehr unterschiedlich. Personen, die in sozialen Berufen tätig sind, arbeiten im Sozial-, Erziehungs-, Bildungs- und Gesundheitswesen. Diese Berufe weisen eine spezifische Charakteristik auf, die sie deutlich von anderen Berufen unterscheidet. Die Leistung entsteht stets in Kooperation und in der Regel in Kommunikation mit den Menschen, für die sie erbracht wird (Rabe-Kleberg 1993). Das Ergebnis ist nicht objektiv messbar, Erfolg oder Misserfolg werden meist subjektiv wahrgenommen.

Die Leistungserbringung in sozialen Berufen ist durch ein ungewisses „Zweck-Mittel-Verhältnis“ gekennzeichnet, da sie durchgängig einen Prozess- und Kommunikationscharakter aufweist (Gildemeister 1992, Rabe-Kleberg 1993). Durch das häufig bestehende doppelte Mandat entsteht zudem ein Spannungsverhältnis zwischen gesellschaftlichem Auftrag und individueller Besonderheit (Rabe-Kleberg 1993: 20). Diese Form der Leistungserbringung erfordert ein hohes Maß an Verantwortlichkeit und Geduld, die als zentrale professionelle Schlüsselqualifikation sozialer Berufe gelten können. Prozesse des Werdens, Lernens, Wachsens, Heilens und Sterbens müssen dabei innerhalb ökonomisch begrenzter Zeitrahmen begleitet werden (Rabe-Kleberg 1993: 22). Historisch wurden soziale Berufe überwiegend als weiblich konnotierte Tätigkeiten konstruiert und institutionell verankert. Diese Faktoren bewirken, dass die in diesen Berufen tätigen Frauen neben der ohnehin erforderlichen professionellen Geduld gegenüber den Adressat:innen auch eine „Geduld mit schlechten Bedingungen“ aufbringen müssen. Zugleich wird diese professionelle Geduld strukturell überzogen, indem von den Beschäftigten zusätzlich eine implizite Akzeptanz knapper Ressourcen und belastender Arbeitsbedingungen erwartet wird (Rabe-Kleberg 1993: 23). Diese Zuschreibung ist Ergebnis einer historisch gewachsenen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, in der soziale Tätigkeiten als sogenannte soziale Frauenberufe konstruiert wurden. Ein zentrales Strukturmerkmal sozialer Berufe ist ihre Einordnung als sogenannte „Jederfrautätigkeit“: Je näher eine Tätigkeit dem häuslichen Bereich zugeschrieben wird, desto geringer wird ihr Professionalisierungsgrad bewertet und desto stärker wird sie mit vermeintlich „natürlichen Fähigkeiten von Frauen“ assoziiert (Rabe-Kleberg 1992; Nadai 2005; Alsago 2019).

Die Nähe zum alltäglichen Leben unterscheidet soziale Berufe von Berufen mit einer männlich konnotierten Tradition, wie etwa die der Ärzt:innen, Psycholog:innen, Lehrer:innen oder Theolog:innen. Diese Berufe waren über Jahrhun-

derte hinweg Männern vorbehalten und sind mit gesellschaftlicher und finanzieller Anerkennung verbunden. Sie werden eindeutig als Professionen angesehen. Im Gegensatz dazu spiegelt sich die geringere Anerkennung sozialer Berufe oft in einer schlechteren Ausstattung mit materiellen Ressourcen wider. In Statistiken werden historisch als soziale Frauenberufe konstruierte Tätigkeitsfelder meist nicht gesondert betrachtet, wodurch ihre spezifische Situation und Segregation als Effekt struktureller Marginalisierung oft unsichtbar bleiben bzw. nur abgeschwächt sichtbar werden. In unseren Ausführungen zählen wir daher Berufe wie Arzt- und Praxishilfen, Gesundheits-, Kranken- und Altenpflege, den Rettungsdienst, Hebammen, medizinisch-therapeutische Berufe, Berufe der Ernährungs- und Gesundheitsberatung, Sozial- und (Heil-)Erziehungs(pflege)berufe, Hauswirtschaft und Verbraucherberatung sowie kirchliche Gemeindegarbeit zu den sozialen Berufen.

Die Corona-Krise hat eindrücklich gezeigt, wie essenziell die Berufsgruppen im Sozial-, Erziehungs-, Bildungs- und Gesundheitswesen für den gesellschaftlichen Zusammenhalt sind. Über Lob und einmalige Zulagen für Pflegekräfte hinaus hatte dies jedoch keine nachhaltigen politischen Konsequenzen. Wissenschaftler:innen sprechen schon länger von einer veritablen gesellschaftlichen Krise – der Krise der Care-Arbeit. Ähnlich wie in der Umwelt- und Klimakrise zeigt sich diese Krise darin, dass mit den Ressourcen für die Wirtschafts- und Lebensweise nicht nachhaltig umgegangen wird. Die Corona-Pandemie hat verdeutlicht, dass das Sozial-, Bildungs- und Gesundheitssystem nicht krisenfest aufgestellt ist. Zudem hat die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen nicht dazu geführt, dass Familienarbeit geschlechtergerechter verteilt wird oder Arbeitsverhältnisse familienfreundlicher werden. Die Care-Arbeit, die Frauen traditionell übernehmen, wird nicht durch sozialstaatliche Leistungen kompensiert. Stattdessen werden die „Nebenkosten“ der Wirtschafts- und Lebensweise so lange gedrückt, wie es möglich ist – mit Auswirkungen auf Arbeitsverdichtung und die Entlohnung von Erzieher:innen, Hauswirtschaftler:innen, Pflegekräften, Hebammen und Entbindungshelfer, Sozialarbeiter:innen, Heilerziehungspfleger:innen und Heilpädagog:innen. Zudem wird Care-Arbeit ausgelagert: etwa an osteuropäische Pflegekräfte, die in Familien als 24-Stunden-Kräfte arbeiten, während ihre eigenen Kinder zu Hause bleiben, oder an vietnamesische und philippinische Pflegekräfte, die dann in ihren Herkunftsländern fehlen. Während der Pandemie führten Grenzschließungen dazu, dass diese Versorgungsstrukturen zusammenbrachen.

Die Krise der Care-Arbeit offenbart eine sozial-, geschlechter- und migrationspolitische Schieflage. Im Sozial-, Erziehungs-, Bildungs- und Gesundheitswesen sind überproportional viele Frauen beschäftigt, die den hohen Arbeitsdruck häufig durch Teilzeitarbeit kompensieren, was zu geringen Einkommen und späterer Altersarmut führt. Die Professionalisierung sozialer Berufe und die damit verbundenen Geschlechterverhältnisse sind weiterhin weiblich kon-

notiert. Hat diese Prägung gesellschaftliche, berufspolitische und ökonomische Konsequenzen? Aktuelle Studien zeigen, dass Frauen ihre berufliche Qualifikation nicht in gleichem Maße in Erwerbs- und Einkommenschancen umsetzen können wie Männer. Zudem sind ihre Verdienste – bei gleichem Arbeitszeitvolumen – konstant niedriger. Ein wesentlicher Faktor ist die geringere Vergütung frauendominierter Berufe. Die niedrige gesellschaftliche Anerkennung dieser Berufe spiegelt sich in benachteiligenden Arbeitsbewertungsverfahren wider. Soziale Kompetenzen, die als typisch weiblich gelten, werden geringer bewertet als beispielsweise technische Kenntnisse oder Verantwortung für Beschäftigte, die eher Männern zugeschrieben werden – und das auch noch im 21. Jahrhundert.

Von diesen Dynamiken ist ein großer Teil der Erwerbstätigen in Deutschland betroffen. Denn die sozialen Berufe in Deutschland sind ein stetig wachsender Arbeitsmarkt. Ca. 5,6 Millionen Menschen arbeiten in diesen Berufen. Im Juni 2025 waren in diesem Sektor 5.072.981 Beschäftigte sozialversicherungspflichtig und 593.008 geringfügig beschäftigt. Damit arbeiten 14,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (34.885.488 Personen) in diesen Branchen. Nur 4 Prozent aller sozialversicherungspflichtig arbeitenden Männer sind hier tätig, während 26 Prozent aller berufstätigen Frauen in diesen Branchen arbeiten. Der Männeranteil steigt seit einigen Jahren leicht. Im Jahr 2025 lag er im Durchschnitt über alle sozialen Berufe bei 16,5 Prozent. Nur in wenigen Arbeitsfeldern und in Führungspositionen findet sich ein höherer Anteil von Männern. So verkehrt sich der Anteil im Bereich des Rettungsdienstes. Hier sind 66 Prozent Männer und 34 Prozent Frauen, während im Bereich der Entbindungshilfe fast 100 Prozent Frauen tätig sind (Bundesagentur für Arbeit 15.01.2026, eig. Berechnungen). Damit sind die sozialen Berufe trotz leichter Verschiebungen und mit Ausnahme des Rettungsdienstes immer noch eindeutig Frauenberufe.

Um festzustellen, ob Segregationsmuster auf dem Arbeitsmarkt eine Rolle spielen und ob diese sich in der Abhängigkeit des Geschlechts zeigen, ist es notwendig, die Berufe den Geschlechtern zuzuordnen. Es wird nach männlich-dominiert, weiblich-dominiert und geschlechterintegriert differenziert. Um eine Dominanz zu begründen, wird ein Schwellenwert von 60 bis 70 Prozent des dominanten Geschlechts festgelegt (Bächmann 2026: 175 ff.).

Zugrunde liegt diesen Zahlen die Quartalsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, welche im Berufssektor 2 „Personenbezogene Dienstleistungsberufe“ die Berufssegmente u. a. „Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe“ und „Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe“ ausweist. Diese Berufssegmente sind im Berufsbereich 8 „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ zusammengefasst, welcher sich in vier Berufshauptgruppen (81 Medizinische Gesundheitsberufe; 82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik; 83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie; 84 Lehrende und ausbildende Berufe) untergliedert. Berufs-

untergruppen und Berufsgattungen, die den sozialen Berufen zuzuordnen sind, haben wir nach der von uns verwandten SAGHE Definition für die Berechnungen wie folgt berücksichtigt: „Arzt- und Praxishilfe“ (ohne tiermedizinische Fachangestellte), „Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe“, „Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde“, „Altenpflege“, „Ernährungs-, Gesundheitsberatung, Wellness“, „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“, „Hauswirtschaft und Verbraucherberatung“ und „Theologie und Gemeindegearbeit“ (ohne Theologie) (Bundesagentur für Arbeit 2021).

Die Berufsuntergruppen haben unterschiedliche Anteile (Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) am gesamten Arbeitsmarkt:

- Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege 5,43 Prozent,
- Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe 3,6 Prozent,
- Arzt- und Praxishilfe 2 Prozent,
- Altenpflege 1,68 Prozent,
- nicht ärztliche Therapie und Heilkunde 0,82 Prozent,
- Hauswirtschaft und Verbraucherberatung 0,08 Prozent,
- Ernährungs- und Gesundheitsberatung, Wellness 0,08 Prozent,
- Gemeindegearbeit 0,06 Prozent.

Auffällig ist, dass bis auf die Altenpflege bei allen Berufsgruppen der Anteil am Arbeitsmarkt gestiegen ist. Insbesondere der Bereich der Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege wächst kontinuierlich. Was sich vor allem auf den Ausbau der Kindertagesbetreuung zurückführen lässt.

Dies zeigt sich auch auf dem Ausbildungsmarkt. So ist die Zahl der Anfänger:innen einer Ausbildung in den Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen zwischen 2005 und 2024 um 35,0 % gestiegen. Im Jahr 2024 haben in diesen Berufen 192.713 Personen (davon 74,7 % Frauen) eine Ausbildung begonnen (Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2025: 11).

Dies bedeutet, dass der Anteil der Erwerbstätigen, die unter Bedingungen arbeiten, die im Vergleich zu den meisten anderen Branchen des Arbeits- und Ausbildungsmarktes systematisch marginalisiert und unterbewertet sind, ständig wächst und inzwischen fast 15 Prozent ausmacht. Bei den erwerbstätigen Frauen sind über ein Viertel aller Frauen am Arbeitsmarkt davon betroffen.

## **1.2 Beruf, Profession und Professionalität: Struktur und Verhältnis**

Wenn wir von sozialen Berufen sprechen, ist die Definition des Begriffs „Beruf“ unabdingbar. Ein Beruf beinhaltet mehrere Dimensionen. Als gesellschaftliche Institution besitzt der Beruf rechtliche und vertragsstrukturelle Merkmale, die auf differenzierte Anerkennungsmomente und Geltungsansprüche verweisen

und menschliches Handeln in einem begrenzbaren Handlungsfeld strukturieren. Der Beruf wird hier als institutionell geformter und normierter Handlungsrahmen verstanden, der spezifische individuelle Handlungen ermöglicht, zu diesen berechtigt und andere Handlungen ausschließt (Corsten 1995, Pabst 2022).

Für das Individuum ist der Beruf die Basis einer „kontinuierlichen Versorgungschance“ (Weber 1969), ermöglicht die Ausgestaltung individueller Lebensweisen und die Zugänge zu gesellschaftlichen Ressourcen. Durch die Kopplung des Berufs an das Positionsgefüge in Erwerbsorganisationen ermöglicht er politische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Mitgestaltung. Es entsteht damit der Doppelcharakter der Berufe als Ordnungsprinzip und als Tauschmuster (Arbeit gegen Geld).

Berufe sind abgestimmte Qualifikationsprofile (Wissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten) auf einem mittleren Qualifikations- und Autonomieniveau. Sie weisen einen hohen Grad an fachlicher Systematisierung, überbetrieblicher Standardisierung und öffentlicher Formalisierung auf. Ihre gesellschaftlich geregelten, allgemein gültigen Tätigkeitszuschnitte orientieren sich an einer überbetrieblichen Fachlichkeit, d. h. sie unterscheiden sich von konkreten betrieblichen Arbeitsanforderungen. Gleichzeitig sind sie tätigkeitsbezogen und verweisen auf konkrete (betriebliche) Anforderungen. Der Zuschnitt der Tätigkeiten bleibt aufgrund von Standardisierungs- und Formalisierungsprozessen abgehoben vom einzelbetrieblichen aktuellen Bedarf. Berufe in Deutschland sind Produkte komplexer öffentlicher Aushandlungsprozesse zwischen unterschiedlichen gesellschaftlicher Gruppen (Staat, Sozialpartner, etc.) mit unterschiedlichen Interessen, wobei der Staat als Ordnungsgeber fungiert und die Verantwortung und Durchführung der beruflichen Bildung bei den Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen und die Aushandlungsprozesse bei ihren mandatierten Vertretungen liegen (Pabst 2022: 139 ff.).

In mehrfacher Hinsicht lässt sich diese Definition auf „soziale Berufe“ nur schwer übertragen: Sie weisen oft einen hohen Autonomiegrad auf, welcher selbständiges Handeln erfordert und sich an den Adressat:innen orientiert, und unterliegen gleichzeitig nicht den öffentlichen demokratischen Aushandlungsprozessen, durch welche sich „klassische Berufe“ konstituieren.

Stellt sich also die Frage, ob es sich bei sozialen Berufen um Professionen handelt. Der Begriff der Profession verbindet die intrinsische Motivation, etwas zu tun, mit spezifischen Anforderungen, die in der Regel mit gesellschaftlicher Anerkennung verbunden sind. Meistens ist eine Profession mit hohem Prestige verbunden, das sich aus den besonderen Herausforderungen und der Qualität der Arbeit ergibt. Professionen sind spezifische Berufe (Kurtz 2005), die weder produzierende noch kaufmännische Tätigkeiten umfassen. Nach Baethge (2012) sind Professionen durch das konstitutive Moment der Autonomie gekennzeichnet. Sie leisten personenbezogene Dienstleistungen. Professionen verfügen über die exklusive Fähigkeit, die Angemessenheit von sozialen Situationen und einzel-

nen Entscheidungen zu bewerten. In der Regel geht mit der Ausübung einer Profession auch eine höhere Bezahlung einher. Klassische Professionen sind seit der Industrialisierung Ärzt:innen, Jurist:innen und Theolog:innen.

In postmodernen Gesellschaften, in denen die wohlfahrtsstaatliche Ära soziale Berufe verrechtlicht hat, sind soziale Berufe mit spezifischen Arbeitsfeldern und einem öffentlichen Auftrag versehen. Sie gewährleisten gesellschaftliche Funktionszusammenhänge und gehören in ausdifferenzierten Gesellschaften zu den Professionen, da sie eine Handlungslogik verfolgen, die auf Egalität, Empathie und soziale Anteilnahme ausgerichtet ist (Dewe und Stüwe, 2016). Dennoch stehen soziale Berufe in einem Spannungsfeld von Entstrukturierungen sogenannter Normalbiografien und Arbeitsverhältnisse, Werteverstärkungen, Pluralisierung von Lebenswelten sowie zunehmender Differenzierung der Handlungsfelder und sind nicht mit den Handlungsspielräumen und der Autonomie ausgestattet wie die klassischen Professionen. Das bedeutet, dass auf der einen Seite der hohe Anspruch an die Erbringung einer Leistung für die Gesellschaft in der Verantwortung für das einzelne Individuum steht, auf der anderen Seite jedoch ein Mangel an Handlungsmöglichkeiten besteht.

Professionalisierung beschreibt den individuellen und kollektiven Prozess, in dem sich die Erbringung einer Tätigkeit durch die Aneignung von Spezialwissen und Kompetenzen professionalisiert. Fachliche Kompetenzen umfassen beispielsweise die Entwicklung und Anwendung pädagogischer oder pflegerischer Konzepte, während sich personale und soziale Kompetenzen auf Ethik, Wertevorstellungen und interkulturelle sowie diversitätssensible Kompetenzen beziehen. In hochentwickelten Industriegesellschaften mit komplexer Arbeitsteilung ist der Grad der Professionalisierung hoch. Segmentäre, wenig oder nicht-industrialisierte Gesellschaften zeichnen sich durch eine einfachere Arbeitsteilung aus. Je spezieller und anspruchsvoller eine Tätigkeit ist, desto höher ist der Grad ihrer Professionalisierung.

Eine deutliche Hierarchisierung zeigt sich bei der Unterscheidung zwischen assistierenden Berufen und Fachkräften. Je stärker ein Arbeitsfeld strukturiert ist, desto höher ist der Anspruch an Professionalität und desto komplexer werden die Tätigkeiten von Assistenz-, Fach- und Leitungskräften. Dies erfordert Spezial- und Leitungswissen. Die Akademisierung verschiedener Berufsfelder wie Pflege, Ergotherapie oder Heilpädagogik sowie die Vollakademisierung des Hebammenberufs sind Beispiele für diese Professionalisierungsprozesse. Es stellt sich jedoch die Frage nach der Anerkennung der Professionalitäten im Bereich der sozialen Berufe. Einerseits erweitert sich der Handlungsspielraum, andererseits bleiben Status und Gehalt in vielen Bereichen unverändert (Herrmann 2016a, 2016b).

Kritische Anmerkungen zu Professionalisierungsbestrebungen beziehen sich darauf, dass Professionalisierung oft mit Expertisierung und Effizienzsteigerung einhergeht. Marktstrategische Kalküle und wirtschaftliche Logiken beein-

flussen Professionalisierungstendenzen. Professionalisierung kann auch eine Disziplinierung bedeuten, indem festgelegt wird, was als professionell gilt und was nicht. Wissen wird von Expert:innen produziert, um Vorgaben guter Praxis zu definieren. Somit wird Wissen zur ökonomischen Ressource und bleibt umkämpft. Die aktuellen Diskussionen über das Umbenennen der Assistenzberufe, also Sozialassistent:innen und Kinderpfleger:innen in der Kinder- und Jugendhilfe zu „staatlich geprüften Fachkräften“ für ein bestimmtes Arbeitsfeld in der Kinder- und Jugendhilfe sowie Diskussionen um pflegerische Tätigkeiten oder Professionalisierungstendenzen in der Sozialen Arbeit zeigen, dass Qualitätsstandards durch Auseinandersetzungen über Wissen definiert werden. Professionalisierung setzt anspruchsvolle Standards und erfordert Sachlichkeit und Zweckdienlichkeit. Die emotionale und individualisierte Ebene tritt hinter eine vermeintlich objektivierte Sachlichkeit zurück. Professionalisierung geht mit Zuverlässigkeit einher, die wiederum an gesicherte Arbeitsplätze und Sozialleistungen gebunden ist. Flexible Arbeitsverträge ohne Sozialleistungen widersprechen professionellem Handeln (Herrmann 2016a, 2016b).

Wie stark lassen sich Berufe im Sozial-, Erziehungs-, Bildungs- und Gesundheitswesen standardisieren, ohne die individuellen Bedürfnisse der Adressat:innen zu vernachlässigen und die Spielräume fachlich qualifizierten Handelns einzuschränken? Professionalisierung muss die Balance zwischen wirtschaftlicher Effizienz und sozialen Kompetenzen wahren. Je mehr Standards identifiziert werden, desto ökonomischer können Abläufe gestaltet werden. Gleichzeitig bleiben persönliche Wertefragen und professionelle Ethiken von standardisierten Verhaltensweisen weitgehend unberührt. Gerade in der direkten individualisierten Ansprache von Adressat:innen zeigt sich die besondere Bedeutung professionellen Handelns.

Professionalität beschreibt die Fähigkeit, berufliches Handeln theorie- und methodengeleitet sowie erfahrungsbasiert reflektiert auszuüben. Sie verbindet fachliche, personale und soziale Kompetenzen zu einer professionellen Handlungsfähigkeit. Professionelles Handeln im Sozial-, Erziehungs-, Bildungs- und Gesundheitswesen basiert auf den organisatorischen Rahmenbedingungen spezifischer Berufssysteme sowie sozialpolitischen und gesellschaftlichen Gegebenheiten. Soziale Berufe erfüllen demnach die Anforderungen an Professionalität und Profession, da sie spezifische Fertigkeiten und theoretisches Wissen vereinen. Sie erhöhen die Handlungspraxis und Partizipationsmöglichkeiten von Adressat:innen. Gleichzeitig erfahren sie eine Herabsetzung ihrer Arbeitskontexte und bleiben hinsichtlich ihrer Profession, Professionalisierung und Professionalität marginalisiert. Ein strukturelles Anerkennungsdefizit führt dazu, dass soziale Berufe trotz ihrer gesellschaftlichen Relevanz abgewertet werden. Ein Beispiel für die Abwertung sozialer Berufe ist die Einführung neuer Assistenzkräfte, die unterhalb der Sozialassistenten und Kinderpfleger:innen in der Kinder- und Jugendhilfe Einzug halten. Während der COVID-19-Pandemie

wurden insbesondere Frauen für (unbezahlte) Arbeit in Kitas angeworben, da ihnen die Kompetenz aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit zugeschrieben wurde. Heute sind es bezahlte ungelernte Kräfte, die in der Logik der Arbeitskräftehierarchie zwar unter den Kinderpflegerinnen und Sozialassistentinnen arbeiten sollen, aber in der Praxis aufgrund des Fachkräftemangels vermutlich alle Aufgaben übernehmen sollen, die auch die ausgebildeten Kräfte bewältigen. Der große Unterschied dabei ist, dass die Sozialassistent:innen und Kinderpfleger:innen neben betreuenden Tätigkeiten gemeinsam mit Fachkräften – den Erzieher:innen – auch die pädagogischen Aufgaben übernehmen können, die ungelernten Kräfte jedoch nicht. Diese Entwicklungen verdeutlichen die Tendenz zur De-Professionalisierung und eine Verlagerung von Arbeitsaufgaben auf weniger qualifiziertes Personal.

Darüber hinaus wird sozialen Berufen abgesprochen, eine „Produktivkraft“ im Sinne der kapitalistischen Logik darzustellen. Das heißt, Soziale Berufe tragen zur gesellschaftlichen Reproduktion bei, werden jedoch wirtschaftlich nicht als produktiv angesehen, bewertet und entlohnt. Die fehlende volkswirtschaftliche Berücksichtigung der sozialen Berufe führt zu ihrer systematischen Abwertung. Zudem folgen soziale Berufe keinem Beschleunigungstheorem. Soziale Berufe, die in der Regel ihre Tätigkeit durch die Interaktion mit Menschen ausüben, können zwar technischen Fortschritt nutzen, ihre Interaktionen können jedoch nicht beliebig beschleunigt werden.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: während Berufe eher mit weniger Autonomie ausgestattet sind, aber demokratischen Aushandlungsprozessen unterliegen, und klassische Professionen in der Regel mit gesellschaftlicher Anerkennung, klarer Statuszuweisung und vergleichsweise guter Vergütung verbunden sind, lassen sich soziale Berufe weder der einen noch der anderen Kategorie wirklich zuordnen und erfahren eine systematische Abwertung. Sie werden auf der administrativen Ebene bestimmt und ihnen werden konkrete Aufgaben zugewiesen. Auch die fortschreitende Akademisierung geht bislang nicht mit einer entsprechenden gesellschaftlichen, rechtlichen oder finanziellen Aufwertung einher. Zugleich wirken Marktlogiken, ökonomische Steuerungsinstrumente und politische Regulierungsbestrebungen zunehmend auf die Arbeitsbedingungen in sozialen Berufen ein.

Das folgende Kapitel nimmt die historische Entwicklung sozialer Berufe in den Blick, um die Entstehungslinien, Arenen und Relevanzfelder dieser Marginalisierungsprozesse analytisch nachzuzeichnen.

## **2 Im Schatten der Ordnung: Marginalisierung sozialer Berufe**

In diesem Kapitel werden die historischen und gegenwärtigen Mechanismen untersucht, die zur Marginalisierung sozialer Berufe führen. Dabei werden verschiedene Ebenen und Einflussfaktoren analysiert, die zur Benachteiligung dieser Berufe beitragen. Einleitend wird die historische Entwicklung betrachtet, um zu zeigen, wie sich die Marginalisierung sozialer Berufe herausgebildet hat. Historische Beispiele verdeutlichen die Strukturen der Ungleichbehandlung und geben Einblicke in die Ursprünge der Benachteiligungen. Ein weiterer zentraler Aspekt ist die Rolle des Staates bei der Marginalisierung sozialer Berufe. Dabei wird analysiert, inwiefern politische Entscheidungen und staatliche Strukturen die Benachteiligung sozialer Berufe begünstigen und welche Auswirkungen dies auf die Berufsausübung hat. Besonderes Augenmerk liegt auf der Ordnung und Struktur der beruflichen Bildung und Qualifizierung sozialer Berufe. Die Unterschiede in den Bildungssystemen werden beleuchtet und deren Auswirkungen auf die berufliche Praxis in sozialen Berufen analysiert. Ein weiterer entscheidender Punkt ist die Finanzierung sozialer Dienstleistungen. Hierbei werden die finanziellen Rahmenbedingungen und deren Einfluss auf die Arbeitsbedingungen und die gesellschaftliche Anerkennung sozialer Berufe untersucht. Des Weiteren wird die Marginalisierung am Arbeitsplatz betrachtet, insbesondere in Bezug auf Arbeitsbedingungen und berufliche Perspektiven. Dabei liegt der Fokus auf der Analyse von Befristungen, Teilzeitarbeit und der gesundheitlichen Belastung der Beschäftigten. Herausgearbeitet wird, welche spezifischen Probleme durch befristete Verträge, prekäre Arbeitsverhältnisse und gesundheitliche Belastungen entstehen und welche Auswirkungen dies auf die berufliche und persönliche Situation der Beschäftigten hat. Ein zentrales Thema ist zudem die Entlohnung in sozialen Berufen. Ein Vergleich der Gehälter mit anderen Berufsfeldern wird angestellt, um die Ursachen und Folgen der häufig geringen Bezahlung zu diskutieren. Ebenso werden die Bildungs- und Berufsbiografien der in sozialen Berufen Tätigen untersucht, um herauszuarbeiten, wie strukturelle Hindernisse ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten einschränken und somit zur Marginalisierung beitragen. Abschließend wird die öffentliche Wahrnehmung sozialer Berufe betrachtet. Es wird herausgestellt, weshalb deren systemrelevante Bedeutung nicht ausreichend sichtbar wird und welche Auswirkungen dies auf die Anerkennung hat. Ziel dieses Kapitels ist es, die vielschichtigen Ursachen der Marginalisierung sozialer Berufe offenzulegen und ein Bewusstsein für die Notwendigkeit ihrer gesellschaftlichen Anerkennung zu schaffen.

Eine zentrale, bislang häufig unterschätzte Ebene dieser Marginalisierung liegt in der Ordnung beruflicher Bildung und Qualifizierung. Bildungsarchitekturen, Qualifikationsordnungen und institutionelle Zuständigkeiten strukturieren nicht nur Ausbildungswege, sondern auch Sichtbarkeit, Vergleichbarkeit und gesellschaftliche Anerkennung von Berufen. Sie legen fest, welche Qualifikationen als gleichwertig gelten, welche Übergänge zwischen Bildungsbereichen möglich sind und welche beruflichen Kompetenzen politisch und gesellschaftlich lesbar werden. Damit wirken sie unmittelbar auf Status, Durchlässigkeit und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten ein. Ein zentrales Instrument dieser Ordnung ist der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR). Er verfolgt das Ziel, Qualifikationen der allgemeinen, beruflichen und hochschulischen Bildung – einschließlich der Weiterbildung – auf der Grundlage von Lernergebnissen vergleichbar zu machen. Mit seiner konsequenten Kompetenzorientierung will die Logik des DQR den Fokus von Bildungswegen und Lernorten hin zu den tatsächlich erworbenen Handlungskompetenzen verschieben. Diese werden differenziert als Fachkompetenz und personale Kompetenz beschrieben und sollen Transparenz über unterschiedliche Qualifikationsprofile herstellen.

Der DQR unterscheidet dabei zwischen formalen Qualifikationen, die staatlich durch Gesetz oder Verordnung geregelt sind, und non-formalen Qualifikationen, die von Bildungsanbietern eigenverantwortlich ausgestaltet werden. Durch diese Differenzierung wird die Eigenständigkeit der Bildungsbereiche – berufliche Bildung, hochschulische Bildung und non-formale Bildung – ausdrücklich anerkannt. Zugleich zeigt sich, dass diese strukturelle Trennung nicht nur Vielfalt abbildet, sondern auch Fragmentierungen reproduziert. Insbesondere dort, wo Bildungswege föderal geregelt, institutionell zersplittert oder rechtlich unterschiedlich abgesichert sind, bleibt Vergleichbarkeit begrenzt und Anerkennung uneinheitlich. Für soziale Berufe ist diese qualifikationsspezifische Ordnung von besonderer Bedeutung. Ihre Ausbildungs- und Qualifizierungswege sind historisch gewachsen, vielfach landesrechtlich geregelt und über verschiedene Bildungsbereiche verteilt.

Der DQR macht diese Vielfalt sichtbar, kann jedoch die damit verbundenen strukturellen Ungleichheiten nicht auflösen. Vielmehr wird deutlich, dass Transparenz allein keine Gleichstellung bewirkt: Die formale Vergleichbarkeit von Qualifikationen ersetzt nicht deren politische, institutionelle, materielle und öffentliche Anerkennung. In dieser Spannung zwischen Sichtbarmachung und fortbestehender Hierarchisierung wird der DQR selbst zu einem Teil jener Ordnung, in der sich die Marginalisierung sozialer Berufe reproduziert.

## 2.1 Berufliche Aushandlungsprozesse und strukturelle Einordnung

Berufe unterliegen dynamischen Aushandlungsprozessen und entstehen aufgrund gesellschaftlicher Herausforderungen und wirtschaftlicher Interessen. Sie verändern sich im Laufe der Zeit und werden durch verschiedene Faktoren geprägt. Dostal versteht unter einem Beruf ein systematisch aufeinander abgestimmtes Bündel von Qualifikationen, das sich aus spezifischen Formen und Kombinationen von Fachwissen und sozialen Kompetenzen zusammensetzt. Diese Qualifikationen sind bestimmten Aufgabenfeldern zugeordnet, die wiederum durch typische Arbeitsmittel, den jeweiligen Arbeitsgegenstand sowie das Arbeitsumfeld geprägt sind. Zudem umfasst ein Beruf unterschiedlich ausgeprägte Handlungsspielräume, die sich aus dem Zusammenspiel zwischen den Qualifikationen der Arbeitskraft und den funktionalen Anforderungen des konkreten Arbeitsplatzes ergeben. Diese Handlungsspielräume werden wesentlich durch den beruflichen Status, die organisatorische Einbindung (z. B. Abteilung oder Aufgabenbereich) sowie das jeweilige Arbeitsmilieu bestimmt. Insgesamt stellt der Beruf damit ein zentrales Strukturmerkmal für die gesellschaftliche Einordnung und Bewertung von Erwerbsarbeit dar (Dostal 1998). Berufe dienen somit als „Gliederungs-, Struktur- und Schichtungsprinzip im sozialen Raum“, als „Vorgabe für die Gestaltung von Ausbildungsprofilen“ sowie als „Grundlage für die Berufsorientierung und -wahl und damit (als) Kommunikationsbasis über die Eigenheiten der Arbeitswelt“ (Dostal 1998: 458).

Im Gegensatz zu normativen Professionstheorien betont Abbott (1988) den Prozesscharakter der Professionalisierung. Dabei stehen insbesondere die Aushandlungsprozesse zwischen beruflich Tätigen und anderen Akteur:innen im Wettbewerb um Zuständigkeiten im Mittelpunkt. Abbott zeigt, in welchen Arenen sich diese Aushandlungsprozesse vollziehen – er bezeichnet sie als „professional battle“. Diese Arenen sind der Staat, die Öffentlichkeit und der Arbeitsplatz. Am Arbeitsplatz werden die Übernahme einer Aufgabe und die damit verbundene „jurisdiction“ (Zuständigkeit) sichtbar, insbesondere durch die Entlohnung für die jeweilige Tätigkeit. Die Anerkennung dieser „jurisdiction“ erfolgt in der politisch-administrativen Arena (Staat), in der entschieden wird, ob Zuständigkeiten institutionalisiert werden.

Politische Maßnahmen wie Gesetze, Erlasse, Ausbildungsordnungen oder die Bereitstellung finanzieller Ressourcen bestimmen, ob und in welchem Maße Zuständigkeiten etabliert oder ausgeschlossen werden. Neue Berufe können nur entstehen, wenn sie in der Arena der Öffentlichkeit Anerkennung finden. Die gesellschaftliche Akzeptanz bestimmter Berufsfelder ist daher maßgeblich dafür, ob eine Berufsgruppe als zuständig für die Lösung spezifischer gesellschaftlicher Herausforderungen wahrgenommen wird (Abbott 1988, Alsago 2019: 376 f.)

Professionen oder Berufe besitzen nach Abbott (1988) zwei zentrale Dimensionen: die kulturell-kognitive und die sozialstrukturell-systemische Dimension. Die sozialstrukturell-systemische Dimension spiegelt sich beispielsweise in Mandaten, Lizenzen und Finanzierungsmechanismen wider und wird im Folgenden als „Soziale Struktur“ bezeichnet. Die kulturell-kognitive Dimension oder „Kognitive Struktur“ hingegen umfasst Wissen, Fähigkeiten und praktisches Handeln. Beide Dimensionen zusammen bilden das „System of Profession“ (Abbott 1988, Alsago 2019: 52). Nach Alsago (2019) bedarf es – in Anlehnung an Pfadenhauer und Rabe-Kleberg – einer dritten Dimension, die für die Durchsetzung einer Profession und deren Professionalisierung von entscheidender Bedeutung ist. Damit sich eine Profession behaupten kann, müssen Leistung und Erfolg in allen drei Arenen sichtbar gemacht und in Aushandlungsprozessen aktiv vertreten werden („voice“) (Alsago 2019: 377 ff.). Heite (2008) beschreibt Professionalisierung als einen Kampf um Anerkennung und interpretiert „jurisdictional claims“ als Forderung nach eben dieser. Die Anerkennung wird durch die „Anerkennungsbedingungen des jeweiligen Feldes (...)“ determiniert (Heite 2008: 44). Damit sind Statuszuweisungen von den im jeweiligen Berufsfeld geltenden Hierarchien und Anerkennungsmechanismen abhängig. In diesem Kontext erfolgen auch Auseinandersetzungen um berufliche Zuständigkeiten. Kategorien sozialer Ungleichheit, etwa Geschlecht oder Herkunft, sind dabei fest in die jeweiligen Statushierarchien und Anerkennungsbedingungen eingebettet (Heite 2008, Alsago 2019: 375).

Historisch basierten berufliche Strukturen über Jahrhunderte auf einer geschlechterhierarchischen Arbeitsteilung. Gesellschaftliche Probleme können auf unterschiedliche Weise bearbeitet werden, insbesondere in Bezug auf „haushaltsnahe“ Aufgaben wie Erziehung, Bildung, Betreuung und Pflege von Kindern, Jugendlichen, älteren Menschen oder Personen, die unter den Bedingungen von Behinderung leben. Die Lösung dieser Aufgaben wurde, wie etwa in der Corona-Pandemie, im privaten Bereich gesucht, wodurch professionelle Lösungen nachrangig blieben. Dadurch verschwimmen die Grenzen zwischen Berufs- und Privatarbeit (Stiegler 1994: 10), sodass die berufliche Zuständigkeit für diese Tätigkeiten nicht eindeutig definiert ist. Ein zentrales Merkmal beruflicher Arbeit ist die „doppelte Zweckstruktur“. Während private, haushaltsnahe Tätigkeiten vor allem auf die Versorgung innerhalb der Familie ausgerichtet sind, dient berufliche Arbeit sowohl der individuellen Existenzsicherung als auch der Übernahme gesellschaftlicher Aufgaben. Sie ist nach dem Prinzip „Arbeit gegen Geld“ organisiert und erfüllt eine doppelte Zweckstruktur: Zum einen soll eine bestimmte Leistung erbracht werden, zum anderen wird von der Gesellschaft erwartet, dass diese Leistung professionellen Standards entspricht. Dieses Prinzip begünstigt die Spezialisierung und trägt zur Entwicklung von Berufsprofilen bei, die staatlich lizenziert werden können (Beck-Gernsheim 1981: 26 ff.). Als „komplementäre Gegenform“ zur Erwerbsarbeit kann die weiblich konno-

tierte Hausarbeit gelten. Die „reproduktionsbezogene, private Arbeit“ ist durch Nähe und Familienorientierung geprägt. Ihre Merkmale umfassen „weitgehendes und uneingeschränktes Engagement“, die Ausrichtung an den Bedürfnissen der Familienmitglieder, unbegrenzte Arbeitszeiten sowie das Fehlen von Erfolgskriterien und eines marktlichen Tauschverhältnisses. Während Erwerbsarbeit durch Bezahlung und äußere Erfolgskriterien definiert ist, basiert Reproduktionsarbeit auf einer „inneren Belohnung“, also der subjektiven Sinnstiftung (Beck-Gernsheim 1981: 35 ff., Alsago 2019: 357 f.).

## 2.2 Historische Entwicklungslinien der Marginalisierung

Jede Gesellschaft muss Formen finden, mit Bedürftigkeit, Verletzlichkeit und Abhängigkeit umzugehen. In modernen kapitalistischen Gesellschaften erfolgt diese Bewältigung über eine historisch gewachsene Trennung von Öffentlichkeit und Privatheit. Während Erwerbsarbeit dem öffentlichen Bereich zugeordnet wird, verbleibt Haus- und Care-Arbeit im privaten Raum. Diese Trennung ist geschlechtlich strukturiert und reproduziert sich historisch fortlaufend (Prausa 2016: 45 ff.). Klinger beschreibt diese Entwicklung als Wandel „vom Leibdienst über den Liebesdienst zur Dienstleistung“ (zit. nach Rendtorff 2016: 45). Mit der Industrialisierung wurde Care-Arbeit ideell aufgewertet, zugleich jedoch materiell entwertet und als Teil eines Marginalisierungsprozesses in den privaten, unsichtbaren Bereich verlagert. Damit entstand ein strukturelles Muster, das bis heute die gesellschaftliche Bewertung sozialer Berufe prägt.

Die Entwicklung zur sozialen Dienstleistung vollzog sich in zwei miteinander verschränkten Prozessen: einerseits durch Kommodifizierung, also die staatlich und gemeinwirtschaftlich organisierte Marktintegration von Care-Arbeit, andererseits durch Dekommodifizierung, die mit einer partiellen Privatisierung sozialer Sicherung und neuen Prekaritäten einherging. Trotz institutioneller Veränderungen blieb die geschlechtliche und ethnische Zuweisung dieser Tätigkeiten weitgehend stabil (Rendtorff 2016: 45 f.).

Soziale Dienstleistungsarbeit wurde historisch den sogenannten „sozialen Frauenberufen“ zugeordnet. Seit Willms-Herget (1985) gilt ein Beruf als Frauenberuf, wenn mehr als 75 Prozent der Beschäftigten Frauen sind. Zahlreiche Studien zeigen, dass diese geschlechtsspezifische Segregation trotz gesellschaftlicher Wandlungsprozesse weitgehend stabil bleibt und ein „Grundmuster“ der Arbeitsmarktstruktur darstellt (Nadai 2005: 44). Ein zentrales ideologisches Bindeglied dieser Entwicklung war das Konzept der „geistigen Mütterlichkeit“ (Schrader-Breyman). Ursprünglich als emanzipatorisches Gegenmodell zur männlich-kapitalistischen Arbeitslogik gedacht, verknüpfte es soziale Fürsorge mit weiblich konnotierten Eigenschaften wie Emotionalität und moralischer Verantwortung (Sachße/Tennstedt 1998: 83). Dieses Konzept prägte zentrale

Verberuflichungsprozesse – etwa in der Sozialpädagogik, der Kindergartenbewegung und der Sozialarbeit – und diente zugleich als Legitimationsgrundlage weiblicher Erwerbsarbeit, ohne diese als vollwertigen Broterwerb anzuerkennen (Fleßner 1994; Rabe-Kleberg 1993; Stiegler 1994). Soziale Arbeit erschien als gesellschaftlicher Dienst, nicht als reguläre Profession (Nadai 2005: 56).

Die Entwicklung sozialer Berufe lässt sich sowohl theoretisch als auch historisch als mehrstufiger Prozess beschreiben. Wetterer (2002) unterscheidet eine Phase der diskursiven Antizipation – in der gesellschaftliche Probleme geschlechtsspezifisch bearbeitet werden – und eine Phase der sozialen Realisierung, in der diese Differenz institutionell verankert wird (Nadai 2005: 51 f.). Historisch lässt sich diese Logik in drei Phasen nachvollziehen: der Formierungsphase sozialer Berufe im 19. Jahrhundert, dem Ausbau wohlfahrtsstaatlicher Strukturen in der Weimarer Republik sowie der differenzierten Professionalisierung nach 1945. In allen Phasen zeigt sich eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, die Care-Arbeit weiblich kodiert, während Organisations- und Entscheidungsfunktionen männlich dominiert bleiben. Ein anschauliches Beispiel für diesen Prozess ist die Entwicklung der Krankenpflege. Ursprünglich war sie ein ehrenamtlicher Dienst, der vor allem von Frauen ausgeführt wurde, die unbezahlte Care-Arbeit leisteten. Mit der zunehmenden Professionalisierung dieses Bereichs wurden jedoch verstärkt Männer in die Organisations- und Entscheidungsstrukturen eingebunden, während Frauen weiterhin die praktische Versorgung übernahmen. Diese geschlechtsspezifische Hierarchisierung führte dazu, dass Frauen in der Krankenpflege zwar maßgeblich an der praktischen Arbeit beteiligt waren, jedoch in der beruflichen Anerkennung und in den Entscheidungsprozessen benachteiligt blieben.

Die Einbindung weiblicher Sozialarbeit in männlich dominierte Strukturen wurde zu einem zentralen Merkmal der historischen Entwicklung sozialer Berufe im 19. Jahrhundert. Die Frauenbewegung des frühen 20. Jahrhunderts scheiterte weitgehend mit ihrem Emanzipationsanspruch, da soziale Arbeit in die männlich kontrollierten Strukturen der kommunalen und verbandlichen Sozialbürokratie eingebunden wurde. Die zunehmende „Verfachlichung“ und „Rationalisierung“ der Sozial- und Krankenpflege führte dazu, dass Männer Entscheidungsfunktionen in der Sozialpolitik übernahmen, während Frauen weiterhin primär mit praktischen Tätigkeiten betraut wurden (Sachße 2003: 29 ff., Großmaß 2008: 3). Dieses ungleiche Anerkennungsverhältnis wurde zur Grundlage für die strukturelle Benachteiligung sozialer Berufe. Die soziale Arbeit der Frauen wurde in von Männern dominierten Hierarchien integriert, wodurch das familiäre Über- und Unterordnungssystem stabilisiert wurde. Die „Gleichzeitigkeit von Unterwerfung und Befähigung qua Anerkennung“ (Heite 2008: 13) hatte langfristige Auswirkungen sowohl auf die individuellen beruflichen Handlungsmöglichkeiten von Frauen als auch auf die kollektive Positionierung der Berufsgruppen.

Die Entwicklung sozialer Frauenberufe lässt sich in drei Phasen unterteilen, die jeweils durch spezifische gesellschaftliche, politische und institutionelle Veränderungen geprägt sind. Die erste Phase erstreckt sich von 1830 bis 1914 und ist durch die Formierung sozialer Berufe gekennzeichnet. Ihren Ursprung finden diese Berufe in konfessionellen Laienbewegungen, wie etwa den Barmherzigen Schwestern des Vinzenz von Paul, die sich insbesondere der Krankenpflege widmeten. Parallel dazu entstanden durch die bürgerliche Frauenbewegung soziale Frauenschulen, die maßgeblich zur Entwicklung der Sozialen Arbeit als Beruf beitrugen. In dieser Zeit wurden zudem die ersten Ausbildungsinstitutionen für Erzieherinnen und Sozialarbeiterinnen gegründet, wodurch die Grundlage für eine systematische Qualifizierung in diesen Berufsfeldern geschaffen wurde.

Die zweite Phase umfasst die Zeit der Weimarer Republik und ist vor allem durch den Ausbau des Wohlfahrtsstaats geprägt. Die Wohlfahrtspflege differenzierte sich zunehmend aus, was zu einer Expansion der Stellen sowie einer fortschreitenden Professionalisierung führte. Soziale Berufe wurden zunehmend institutionell verankert, während die Innere Mission, heute als Diakonie bekannt, sowie die Caritas, als dominante Akteure als Arbeitgeber für die sozialen Berufen hervortraten. In dieser Phase wurden sozialstaatliche Strukturen geschaffen, die sozialen Dienste zunehmend als eigenständigen, anerkannten Bereich etablierten.

Nach 1945 entwickelten sich soziale Berufe in der Bundesrepublik Deutschland (BRD) und der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) unter deutlich unterschiedlichen politischen, institutionellen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Diese unterschiedlichen Entwicklungspfade prägten sowohl die Organisationsformen sozialer Dienstleistungen als auch die Professionalisierung, Anerkennung und symbolische Bewertung sozialer Berufe nachhaltig. In der DDR waren soziale Berufe eng in das staatlich-sozialistische Gesellschaftsmodell eingebunden und Teil einer zentral gesteuerten Versorgungs- und Sozialpolitik. Soziale Dienstleistungen – insbesondere in den Bereichen Pflege, Fürsorge, Heimerziehung und Betreuung – wurden überwiegend als staatliche Aufgaben organisiert. Eine plural strukturierte Wohlfahrtspflege, wie sie sich in der BRD entwickelte, bestand nicht. Nichtstaatliche Akteure, darunter auch konfessionelle Einrichtungen, spielten zwar weiterhin eine Rolle, insbesondere in der Pflege und in der stationären Betreuung, waren jedoch strikt reguliert und in staatliche Vorgaben eingebunden (Bundeszentrale für politische Bildung o. J.; WZB 1997). Soziale Berufe verfügten in diesem System über institutionelle Absicherung, jedoch nur über begrenzte Möglichkeiten professionspolitischer Selbstorganisation und eigenständiger Interessenartikulation (Radvan 2019: 183 ff.).

Demgegenüber war die Entwicklung sozialer Berufe in der BRD von Verstaatlichung, Säkularisierung und einer zunehmenden Ausdifferenzierung sozialer, erzieherischer und pflegerischer Tätigkeiten geprägt. Die Ablösung konfessioneller Trägerdominanz sowie der Ausbau staatlicher Regulierung führten zu einer stärkeren institutionellen Verankerung sozialer Berufe. Zugleich setzte seit den

1960er- und 1970er-Jahren eine schrittweise Akademisierung einzelner Berufsfelder ein, die mit Professionalisierungsansprüchen, neuen Ausbildungswegen und einer stärkeren fachlichen Selbstverortung einherging. Diese Entwicklung trug dazu bei, soziale Berufe in Westdeutschland stärker in bildungs- und sozialpolitische Strukturen einzubinden und formal aufzuwerten. Gleichzeitig blieb diese Professionalisierung jedoch selektiv und von tief verankerten sozialen und geschlechtsspezifischen Ordnungsmustern geprägt. Besonders deutlich zeigt sich dies im Feld der frühkindlichen Bildung. Zwar wurde frühkindliche Bildung in der BRD seit den 1970er-Jahren zunehmend als Teil des Bildungssystems anerkannt, dennoch bestehen bis heute ausgeprägte Segregationen zwischen frühkindlicher Erziehung und den Lehrberufen im allgemeinbildenden Schulsystem. Rendtorff führt diese Trennung auf eine historisch gewachsene soziale und geschlechtliche Ordnung zurück, die pädagogische Theorien und institutionelle Zuständigkeiten maßgeblich geprägt hat (Rendtorff 2016: 59).

Historisch war die Erziehung jüngerer Kinder primär als weibliche Care-Arbeit konzipiert, während Bildung – insbesondere die Unterrichtung älterer Kinder und Jugendlicher – männlichen Lehrkräften zugeschrieben wurde. Die Feminisierung des Lehrerberufs setzte in Deutschland erst in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts ein (Uhl 2012: 34 ff.). Die zugrunde liegende Logik folgte der Vorstellung, dass jüngere Kinder vor allem „sorgende“ und moralisch geprägte Zuwendung benötigten, während Autorität, Führung und Wissensvermittlung als männliche Domänen galten (Rendtorff 2016: 64 f.). Diese geschlechtsspezifischen Zuschreibungen wirkten sich nicht nur auf die Berufsbildung und die Professionalisierung aus, sondern auch auf die disziplinäre Verortung frühkindlicher Erziehung. Die Folge waren mehrfache Segregationen auf der Ebene der Ausbildungswege, der institutionellen Zuständigkeiten und der professionsbezogenen Anerkennung. Frühkindliche Erziehung blieb trotz wachsender gesellschaftlicher Bedeutung systematisch abgewertet. Diese Abwertung setzte sich auch in Phasen der Expansion sozialer Berufe fort und ist bis heute wirksam, da die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in weiten Teilen bestehen blieb (Alsago 2019: 356 ff.).

Im Vergleich der beiden deutschen Staaten zeigen sich damit unterschiedliche, aber strukturell vergleichbare Formen der Marginalisierung sozialer Berufe. Während soziale Berufe in der DDR institutionell abgesichert, jedoch politisch funktionalisiert und professionspolitisch begrenzt waren, erfuhren sie in der BRD eine stärkere formale Professionalisierung, blieben jedoch symbolisch, geschlechtlich und ordnungspolitisch hierarchisiert. In beiden Systemen entstanden Marginalisierungsmuster, die nicht aus fehlender gesellschaftlicher Relevanz, sondern aus spezifischen institutionellen, normativen und historischen Konstellationen hervorgingen. Diese unterschiedlichen Entwicklungslinien prägten die sozialen Berufe bis in die Gegenwart hinein. Die Vereinigung beider Systeme nach 1990 machte die Divergenzen sichtbar und führte zu neuen

Anerkennungs- und Integrationsproblemen, deren Auswirkungen in professionspolitischen Selbstverständnissen, Qualifikationsordnungen und institutionellen Zuständigkeiten weiterhin nachwirken.

## **2.3 Staatliche Rahmung und institutionelle Ordnung**

Nach Abbott stellt der Staat eine zentrale Aushandlungsarena dar, wenn es um die Anerkennung eines Berufs oder einer Profession geht (Abbott 1988). In dieser Arena werden jene sozialen Strukturen verhandelt, die sich unter anderem aus dem Mandat für bestimmte Tätigkeiten, den erforderlichen Lizenzen zur Ausübung dieser Tätigkeiten und deren rechtlicher Verankerung zusammensetzen. Zugleich werden im Staat wesentliche Fragen der Finanzierung gemeinwohlorientierter Aufgaben geregelt. Auch die Entscheidung darüber, welche Berufsgruppen ein Mandat zur Ausübung bestimmter Tätigkeiten erhalten, liegt somit beim Staat. Während im Handwerk und in der Wirtschaft Kammern, Gewerkschaften und Berufsverbände an diesen Prozessen beteiligt sind, liegt die Regelung sozialer Berufe überwiegend in der Verantwortung der Länder.

Ein exemplarisches Beispiel hierfür ist das Fachkräftegebot gemäß § 72 SGB VIII im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe. Bereits in den Regierungsentwürfen zum Kinder- und Jugendhilfegesetz wurden exemplarisch Berufsgruppen benannt, um das angestrebte Ausbildungsniveau für Fachkräfte zu verdeutlichen (BT-Drucks. 11/5948, 1989). Genannt wurden unter anderem Erzieher:innen und Sozialarbeiter:innen. Heute wird das Fachkräfteniveau vielfach mit dem Qualifikationsniveau 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) gleichgesetzt, das einem Meister:innen- oder Bachelor professional-Abschluss entspricht (BMBF/KMK 2013). Trotz dieser bundesgesetzlichen Rahmensetzung liegt die konkrete Ausgestaltung der Fachkräftekataloge bei den Ländern. Diese legen – etwa über Kita-Gesetze oder ministerielle Verordnungen – fest, welche Qualifikationen für eine Tätigkeit als Fach- oder Assistenzkraft anerkannt werden. In der Praxis zeigt sich, dass die Länder diese Anforderungen flexibel anpassen, etwa zur Abfederung von Personalengpässen oder zur Öffnung für neue Zielgruppen. Damit wird das staatliche Mandat zur Berufsausübung nicht stabilisiert, sondern situativ politisch gesteuert.

Ähnliche Zuständigkeitskonstellationen finden sich im Gesundheitsbereich. Während einzelne Berufe – etwa Pflegefachpersonen oder Psychotherapeut:innen – bundesgesetzlich reguliert sind, unterlagen Assistenz- und Teilqualifikationen lange Zeit ausschließlich landesrechtlichen Regelungen. Die daraus resultierenden Unterschiede in Ausbildungswegen und Qualifikationsprofilen verdeutlichen exemplarisch die fragmentierte Steuerung sozialer Berufe im föderalen System. Auf diese Sonderstellung der Pflege wird im folgenden Abschnitt vertiefend eingegangen (BMFSFJ/BMG, Referentenentwurf 2024).

Ein zentraler Aspekt staatlicher Regulierung sozialer Berufe liegt in den kognitiven Strukturen der Lizenzierung. Über Abschlusszeugnisse, staatliche Anerkennungen und formale Qualifikationsanforderungen wird festgelegt, welche Kompetenzen einer Berufsgruppe zugeschrieben werden. Da die Ausbildungswege sozialer Berufe historisch dem Bildungssektor zugeordnet wurden, liegt ihre Regelungskompetenz nach dem Grundgesetz primär bei den Ländern (Art. 30, Art. 70 GG). Die Kulturhoheit der Länder erstreckt sich insbesondere auf das Schul-, Hochschul- und Berufsbildungswesen. Der Bund kann nur dort eingreifen, wo ihm ausdrücklich Kompetenzen zugewiesen sind.

Die Kultusministerkonferenz (KMK) übernimmt in diesem Kontext eine koordinierende, jedoch nicht rechtsverbindliche Rolle. Ihre Beschlüsse beinhalten Orientierungen, ohne die föderale Zuständigkeit der Länder aufzuheben. Dies betrifft insbesondere die Ausbildung zur/ zum Erzieher:in, für die ein abgestimmtes Qualifikationsprofil existiert (KMK 2020). Gleichwohl bleibt die Umsetzung in den Ländern unterschiedlich, was die KMK selbst als Defizit länderübergreifender Qualitätssteuerung markiert.

Auch im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe besitzt der Bund im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebung nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 7 GG eine Mitverantwortung. Dies betrifft insbesondere die frühkindliche Bildung sowie die ganztägige Bildung und Betreuung von Schulkindern (BVerfGE 97, 322; Wrase 2019). Das Fachkräftegebot nach § 72 SGB VIII bleibt jedoch in seiner konkreten Ausgestaltung weitgehend unbestimmt und wird faktisch durch Landesrecht gefüllt (BVerfGE 22, 180).

Für Gesundheitsfachberufe eröffnet Art. 74 Abs. 1 Nr. 19 GG dem Bund umfassende Regelungskompetenzen (BVerfGE 106, 62). Dennoch bestehen auch hier zahlreiche Einzelgesetze mit unterschiedlichen Regelungslogiken (Zöller 2014). Die schulische Realisierung unterliegt wiederum der Aufsicht der Länder, was zu einer institutionell fragmentierten Steuerung führt. Die KMK betont entsprechend, dass berufliche Schulen bislang nur wenige länderübergreifend gesteuerte Qualitätsimpulse erfahren (KMK 2020). Dies erschwert die Vergleichbarkeit, Durchlässigkeit und Mobilität von Auszubildenden erheblich. Insgesamt zeigt sich: Durch föderal zersplitterte Zuständigkeiten und situativ veränderbare Fachkräfteanforderungen entstehen fragmentierte Qualifikationslandschaften. Diese schwächen Vergleichbarkeit, Mobilität und damit die politische Sichtbarkeit sozialer Berufe.

Diese staatlich mitverantwortete Marginalisierung sozialer Berufe zeigt sich nicht nur in fragmentierten Qualifikations- und Zuständigkeitsordnungen, sondern in besonderer Weise auch in der über eine lange Zeit fehlenden Regulierung von Entgeltstrukturen und Arbeitsbewertung. Im Jahr 2023 verabschiedete das Europäische Parlament und der Europäische Rat mit dem Ziel, die bessere Durchsetzung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zu erreichen, die EU-Ent-

gelttransparenzrichtlinie (EU/2023/970). Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, die Richtlinie bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht umzusetzen. Bei europäischen Richtlinien sind das zu erreichende Ziel (1), der Inhalt (2) sowie die Frist zur Umsetzung (3) in innerstaatliches Recht verbindlich. Es ist den staatlichen Stellen freigestellt, welche Form sie zur Realisierung wählen. Die Richtlinie sieht Transparenzpflichten bei Stellenausschreibungen und die Offenlegung von Bewertungskriterien vor, diese müssen objektive und geschlechtsneutral sein, leicht zugänglich und verständlich. Außerdem müssen die Unternehmen regelmäßig Berichte über die Entgeltstrukturen und die Einhaltung der Gleichbehandlungsgrundsätze erstellen. Auch die Durchsetzungsmechanismen werden gestärkt: Die Richtlinie sieht als Maßnahmen Schadensersatz, Beweislastumkehr (bei Streitfällen muss der Arbeitgeber die sachliche Rechtfertigung vorlegen), Sanktionen und Schutz bei Benachteiligung vor. Anders als im Entgelttransparenzgesetz gilt die EU-Richtlinie ausdrücklich auch für die öffentlichen Arbeitgeber: „Diese Richtlinie gilt für Arbeitgeber in öffentlichen und privaten Sektoren.“ (Art. 2 Abs. 1 der ET-RL 2023/970). Der bundesdeutsche Gesetzgeber ist aktuell aufgefordert, das EntgTranspG bis spätestens zum 7. Juni 2026 anzupassen, um die Vorgaben der europäischen Entgelttransparenz-Richtlinie (RL (EU) 2023/970) zu erfüllen (European Union 2023).

### 2.3.1 Ordnung und Regulierung der Ausbildung sozialer Berufe

Die berufliche Bildung und Qualifizierung in der Bundesrepublik Deutschland basiert maßgeblich auf dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO). Über Jahrhunderte hinweg lag die Verantwortung für die berufliche Bildung primär bei der Wirtschaft, wobei die Ausbildung direkt in den Betrieben erfolgte. Selbstorganisierte Zünfte versuchten, Standards zu etablieren. Die Ausbildungsbeziehung beruhte dabei auf einem individuellen Vertragsverhältnis zwischen einem privatwirtschaftlich organisierten Unternehmen und dem (meist männlichen) Lehrling (Herkner 2018). Auch die Industrie übernahm dieses Modell.

Während der Jugendprotestbewegungen der 1960er Jahre geriet dieses System zunehmend in die Kritik. Lehrlinge und Gewerkschaften monierten unter anderem die Willkür der Ausbilder:innen (Meister:innen), den Einsatz von Auszubildenden in ausbildungsfremden Tätigkeiten sowie das Fehlen einheitlicher Standards hinsichtlich Ausbildungsdauer, Ausbildungsverträgen und Schutzrechten (Herkner 2018). Mit der Handwerksordnung (1953) und dem Berufsbildungsgesetz (1969) wurde der Staat – vertreten durch Bund und Länder – als weiterer zentraler Akteur in das Ausbildungssystem integriert. Seither sind die Ausbildung im Betrieb sowie der Besuch der staatlichen Berufsschule verpflichtender Standard. Weitere wesentliche Regelungen umfassten

die Einführung von Ausbildungsverträgen, eine Ausbildungsvergütung sowie Mitbestimmungs- und Schutzrechte für Auszubildende. Hinzu kommt, dass es bei den BBiG- und HwO-Berufen in der Regel bis heute keine Voraussetzungen oder Anforderungen für die Aufnahme einer Ausbildung gibt. Einzig der auszubildende Betrieb entscheidet über die Möglichkeit des Beginns des Ausbildungsvertrages.

Das duale Ausbildungssystem ist durch eine korporatistische Steuerung gekennzeichnet, bei der Staat und Wirtschaft gleichberechtigt beteiligt sind (Ebner/Uhly 2016). Während der Staat über das BBiG und die HwO die Rahmenbedingungen und Standards für die Ausbildung definiert – einschließlich Rechte und Pflichten von Auszubildenden, Ausbildungsvergütung, Eignung von Ausbildungsstätten und Ausbildungspersonal sowie Prüfungsregelungen –, bestimmen die Sozialpartner (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) die konkreten Ausbildungsinhalte, die in Ausbildungsordnungen festgeschrieben werden. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) entwickelt diese Ausbildungsordnungen gemeinsam mit Sachverständigen aus der Berufspraxis und sorgt für die Abstimmung mit den berufsschulischen Rahmenlehrplänen, die von den Ländern entworfen werden (Ebner/Uhly 2016). Dieses Konsensprinzip zwischen Bund, Ländern, Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen ist heute ein zentrales Element der Berufsbildungspolitik.

Die über das BBiG und die HwO geregelten Berufe sind in den bildungspolitischen Gremien der Bundesregierung gut vertreten. Sie sind in Enquetekommissionen und Ausschreibungen für Modellprojekte eingebunden, gestalten die Berufsbildungslandschaft aktiv mit und werden insbesondere durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF bis August 2025) gestärkt. Die Ausbildungen sozialer Berufe – mit Ausnahme der Hauswirtschaft – sind hingegen weder durch das BBiG noch durch die HwO geregelt und finden in bildungspolitischen oder sozialpartnerschaftlichen Aushandlungsprozessen keine Berücksichtigung. Diese ordnungspolitische Leerstelle wird nicht durch eine konsistente bundesweite Ausbildungsordnung geschlossen, sondern durch eine Vielzahl schulischer, hochschulischer und landesrechtlicher Regelungen überlagert. Wie sich diese Fragmentierung in den einzelnen sozialen Berufsfeldern konkret ausprägt, zeigt der folgende Abschnitt.

Zur Verdeutlichung der Unterschiede lohnt sich ein näherer Blick auf die Ordnungslogik der BBiG- und HwO-Berufe. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) bildet die zentrale ordnungspolitische Grundlage der beruflichen Ausbildung in Deutschland. Es regelt die Struktur von Ausbildungsverhältnissen, definiert Standards für Ausbildungsdauer, Inhalte, Prüfungen sowie Rechte und Pflichten aller Beteiligten und verleiht dem Bund die Kompetenz, Ausbildungsberufe staatlich anzuerkennen und zu ordnen. Für soziale Berufe besitzt dieses Modell jedoch keine Geltung (Herrmann 2022, Herrmann 2024). Das BBiG gewährleistet eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung und ermächtigt das Bundes-

ministerium für Wirtschaft und Arbeit, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (bis 2025; ab 2026 im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend), durch Rechtsverordnungen Ausbildungsberufe staatlich anzuerkennen, Anerkennungen aufzuheben oder Ausbildungsordnungen zu erlassen.

Die Ausbildungsordnungen regeln die betriebliche Seite der Berufsausbildung bundesweit einheitlich. Die Berufsschulbildung fällt hingegen in die Zuständigkeit der Länder, wobei Rahmenlehrpläne und Ausbildungsordnungen inhaltlich und zeitlich aufeinander abgestimmt werden. Ausbildungsordnungen legen mindestens die Bezeichnung des Ausbildungsberufs, die Ausbildungsdauer (zwischen zwei und drei Jahren), die zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse, die sachliche und zeitliche Gliederung sowie die Prüfungsanforderungen fest (BMBF 2020). Diese strukturierte Regelung führt zu einer hohen Vergleichbarkeit und Transparenz der Ausbildungsabschlüsse.

Die Handwerksordnung, die ebenfalls nicht auf soziale Berufe anwendbar ist, regelt die Berufsausbildung und Berufsausübung im Handwerk sowie die Selbstverwaltung dieses Wirtschaftsbereichs. Als spezialgesetzliche Ergänzung zur Gewerbeordnung und zum BBiG umfasst sie Bestimmungen zur dualen Ausbildung und zur beruflichen Fortbildung im Handwerk. Die Ausbildung im Handwerk wird durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie reguliert, das Ausbildungsordnungen erlässt. Handwerkskammern übernehmen dabei administrative Aufgaben, darunter die Führung eines Verzeichnisses der Berufsausbildungsverhältnisse, die Kontrolle und Förderung der Ausbildung sowie die Organisation von Gesellenprüfungen. Auch in der Fortbildung können sie eigene Regelungen treffen. Das Handwerk ist durch eine Selbstverwaltung geprägt, bei der Handwerksinnungen, Kreishandwerkerschaften und Handwerkskammern als Körperschaften des öffentlichen Rechts agieren. Die Innungen regeln und beaufsichtigen die Lehrlingsausbildung und können Tarifverträge abschließen. Die Mitgliedschaft in den Innungen ist freiwillig und steht Betrieben des jeweiligen Handwerks offen. Die Handwerkskammern sind darüber hinaus für die Erteilung von Ausübungsberechtigungen und Ausnahmebewilligungen zuständig und kontrollieren die Meisterprüfung. Soziale Berufe sind in dieser handwerksrechtlichen Ordnung nicht vorgesehen und bleiben damit von den beschriebenen Selbstverwaltungs-, Prüfungs- und Tarifstrukturen ausgeschlossen.

### 2.3.2 Fragmentierte Regulierung sozialer Berufe

Die berufliche Ausbildung sozialer Berufe ist in Deutschland im Gegensatz zu den BBiG- und HwO-Berufen durch eine hohe Regelungsvielfalt und föderale Strukturen geprägt. Eine bundeseinheitliche, vergleichbare Ordnung besteht nicht.

Diese Leerstelle wird nicht durch eine alternative, konsistente Ausbildungsordnung geschlossen, sondern durch eine Vielzahl schulischer und hochschulischer Regelungen überlagert. Die Qualifikationslandschaft sozialer Berufe ist dadurch von institutioneller Vielfalt, zugleich aber auch von mangelnder Transparenz, eingeschränkter Durchlässigkeit und uneinheitlichen Anerkennungslogiken geprägt. Die Ausbildung sozialer Berufe erfolgt an unterschiedlichen Bildungsorten. Zentrale Ausbildungsorte sind Berufsfachschulen, Fachschulen sowie Hochschulen. Diese Ausbildungswege bestehen weitgehend nebeneinander; verbindliche Übergänge, systematische Anschlussmöglichkeiten oder bundesweit einheitliche Zugangsvoraussetzungen und Studiengangsbezeichnungen sind nur eingeschränkt vorhanden (Herrmann 2022; Herrmann 2024).

Im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) wird diese Heterogenität formal abgebildet, ohne jedoch in eine kohärente ordnungspolitische Struktur überführt zu werden. Berufsfachschulische Assistenzberufe sozialer Tätigkeitsfelder – etwa Sozialassistent:innen, sozialpädagogische Assistenzkräfte, Kinderpfleger:innen oder heilerziehungspflegerische Assistenzkräfte – werden dem Qualifikationsniveau 4 des DQR zugeordnet. Fachschulische Abschlüsse wie die staatlich anerkannten Erzieher:innen, Heilerziehungspfleger:innen oder Heilpädagog:innen sind dem Qualifikationsniveau 6 zugeordnet und damit formal gleichwertig zu Meister:innenabschlüssen sowie zu Bachelorabschlüssen; sie führen zum Abschluss „Bachelor Professional“. Der Masterabschluss ist dem Qualifikationsniveau 7, der Promotionsabschluss dem Qualifikationsniveau 8 zugeordnet. Diese formale Einordnung ersetzt jedoch keine bundeseinheitliche Lizenz- oder Ordnungsstruktur. Anders als bei den über das BBiG und die HwO geregelten Berufen entstehen aus den DQR-Zuordnungen sozialer Berufe weder klar definierte Zuständigkeitsprofile noch verbindliche Aufstiegs- und Anschlusswege. Für einzelne Assistenzberufe existieren bislang keine bundeseinheitlichen Zuordnungsvorschläge, da diese in der Zuständigkeit der Länder liegen. Der DQR macht die Vielfalt sozialer Ausbildungswege sichtbar.

Die Zuständigkeiten für soziale Berufe liegen überwiegend bei den Bundesländern, wodurch eine uneinheitliche und teils diffuse Regelungslage entsteht. Diese föderale Fragmentierung zeigt sich besonders deutlich im Bereich der sozialen Assistenzberufe. Bezeichnungen, Ausbildungsdauer, Zugangsvoraussetzungen und Einsatzbereiche unterscheiden sich zwischen den Ländern erheblich. Die Assistenzberufe fungieren damit als strukturelles Auffangsegment innerhalb der sozialen Berufe.

Eine Sonderstellung nehmen die Pflegeberufe ein. Sie unterliegen seit dem 1. Januar 2020 dem Pflegeberufegesetz (PflBG), das eine bundeseinheitliche Regelung für die Ausbildung zur Pflegefachkraft eingeführt hat. Anders als das BBiG basiert dieses Gesetz nicht auf einer sozialpartnerschaftlichen Ordnung, sondern wurde und wird durch eine vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie dem Bundesministerium für Gesundheit eingesetzte

Fachkommission gesteuert. Diese ist am Bundesinstitut für Berufsbildung angesiedelt und entwickelt Rahmenlehr- und Ausbildungspläne, an denen sich die Länder bei der Ausgestaltung ihrer Curricula weitgehend orientieren. Ein besonderes Merkmal der Pflegeausbildung ist die Einbindung der Pflegeschulen in das schulrechtliche System der Länder, wodurch eine vergleichsweise hohe strukturelle Durchlässigkeit in den Hochschulbereich entsteht. Mit dem Pflegefachassistenzgesetz (PflFAG) wird diese Vereinheitlichung auf die bislang landesrechtlich geregelte Pflegeassistentenausbildung ausgeweitet und soll 2027 vollständig realisiert sein. Ziel ist eine bundeseinheitliche, generalistische Ausbildung mit einheitlichen Standards für Inhalte, Prüfungen, Anerkennung und Finanzierung. Zugleich werden Durchlässigkeiten zwischen Assistenz- und Fachkraftausbildung gestärkt. Die Pflegeassistenten wird damit als integrierter Bestandteil des generalistischen Pflegebildungssystems etabliert.

Demgegenüber verbleiben andere soziale Berufe weiterhin in einer landesrechtlich fragmentierten Ausbildungslandschaft. Berufsfachschulische Ausbildungsgänge führen hier überwiegend zu assistierenden Qualifikationen, während fachschulische Ausbildungsgänge auf eigenständige Fachkrafttätigkeiten zielen, insbesondere in den Bereichen Erziehung, Heilerziehungspflege und Heilpädagogik. Fachschulen sind postsekundäre Bildungseinrichtungen, deren Abschlüsse dem DQR-Qualifikationsniveau 6 zugeordnet sind. Trotz der hohen formalen Qualifikation unterliegen diese Ausbildungsgänge länderspezifischen Regelungen mit erheblichen Unterschieden in Zugangsvoraussetzungen, Lehrplänen und Prüfungsanforderungen.

Die Ausbildung sozialer Berufe verteilt sich damit über unterschiedliche Bildungsbereiche, die jeweils eigenen Ordnungs-, Anerkennungs- und Qualitätssicherungslogiken folgen. Neben formalen Ausbildungswegen, die zu staatlich geregelten und geprüften sowie anerkannten Qualifikationsabschlüssen führen, spielen auch non-formale Qualifikationen zunehmend eine Rolle. Diese Vielfalt eröffnet zwar flexible Bildungswege, erschwert jedoch zugleich Vergleichbarkeit, Anschlussfähigkeit und institutionelle Anerkennung. Während formale Ausbildungswege klar geregelten Prüfungsverfahren unterliegen, existiert für non-formale Qualifikationen kein einheitliches staatliches Prüfungssystem. Welche Kompetenzen als relevant gelten und wie sie bewertet werden, hängt maßgeblich von institutionellen und landesrechtlichen Kontexten ab. Für soziale Berufe bedeutet dies, dass vorhandene Kompetenzen nur begrenzt in formale Anerkennung, berufliche Aufstiegsmöglichkeiten oder gesicherte Zuständigkeitsprofile übersetzt werden können (Herrmann 2022; Herrmann 2024).

Zusammenfassend zeigt sich, dass die berufliche Bildung sozialer Berufe durch institutionelle Vielfalt, föderale Unterschiede und mangelnde Standardisierung geprägt ist, während das BBiG und die HwO für viele Berufe eine einheitliche Struktur bereitstellen. Die Pflegeberufe bilden mit dem Pflegeberufegesetz einen partiellen Sonderfall, ohne die sozialpartnerschaftlichen Strukturen

der BBiG- und HwO-Berufe zu übernehmen. Die fortbestehende Fragmentierung trägt wesentlich zur Marginalisierung sozialer Berufe bei, da sie Vergleichbarkeit, Durchlässigkeit, Anerkennung und partizipative Mitgestaltung systematisch erschwert.

### 2.3.3 Berufliche Bildung und Qualifizierung: Strukturen und Steuerung

Die Verankerung sozialer Berufe in der beruflichen Bildung und Qualifizierung ist nicht nur strukturell fragmentiert, sondern auch in ihren Steuerungs- und Beteiligungsstrukturen systematisch benachteiligt. Während Berufe, die über das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Handwerksordnung (HwO) geregelt sind, über institutionelle Verankerungen, festgelegte Ausbildungsordnungen und klar definierte Aufstiegsfortbildungen verfügen, werden soziale Berufe in der Berufsbildungslandschaft marginalisiert. Eine zentrale Problematik betrifft dabei den rechtlichen Status der Auszubildenden in sozialen Berufen. Während Auszubildende in dualen Berufen durch das Berufsbildungsgesetz über umfassende vertragliche Rechte, Vergütungsansprüche und institutionalisierte Interessenvertretungen verfügen, verbleiben Auszubildende sozialer Berufe in schulischen Ausbildungsgängen meist im Status von Schüler:innen. Ihre Rechte am Lernort Praxis sind dadurch nicht gesetzlich abgesichert, sondern von schul- oder trägerspezifischen Regelungen abhängig. Eine formalisierte Interessenvertretung – vergleichbar mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung – existiert für sie nicht.

Diese strukturellen Unterschiede setzen sich in der Einflussnahme auf die beruflichen Standards fort. Während im Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) Vertreter:innen von Arbeitgebern, Gewerkschaften, Ländern und Bund mit gleichen Stimmanteilen über Ausbildungsordnungen, Prüfungsformate und Forschungsprogramme beraten, existiert für soziale Berufe kein vergleichbares Beteiligungsformat. Außerhalb der für die Länder eher unverbindlichen Kultusministerkonferenz (KMK) fehlen koordinierte, länderübergreifende Strukturen zur systematischen Weiterentwicklung sozialer Ausbildungsformate. Eine solche Struktur könnte jedoch dazu beitragen, die unterschiedlichen Perspektiven auf Ausbildungsgänge zu bündeln, ihre Attraktivität zu steigern und sie besser auf gesellschaftliche Bedarfe und aktuelle Themen wie beispielsweise Digitalisierung und KI abzustimmen. Eine Ausnahme bildet die Reform der Pflegeausbildung, bei der jedoch entschieden wurde, die gewählte Vertretung der Berufstätigen nicht einzubeziehen. Die Fachkommission nach dem Pflegeberufegesetz wurde von den Bundesministerien für Gesundheit (BMG) und Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) besetzt, ohne dass die beteiligten Akteur:innen über ihre Verbände eine demokratische Legitimation erhalten haben. Dadurch fehlen partizipative Abstimmungsprozesse über

Curricula, Strukturen und Standards, was die Mitbestimmung von Berufsinhaber:innen und ihren Gewerkschaften stark einschränkt.

Auch in der Berufsbildungsberichterstattung zeigt sich die strukturelle Marginalisierung sozialer Berufe. Während für duale Ausbildungsberufe seit Jahrzehnten detaillierte Daten zu Verträgen, Prüfungen, Vergütung und Übergängen in den Arbeitsmarkt erhoben werden, fehlte eine vergleichbare systematische Erfassung sozialer Berufe lange Zeit vollständig. Erst ab 2017 wurden Ausbildungswege im Gesundheits- und Sozialbereich schrittweise in den Berufsbildungsbericht aufgenommen. Trotz dieser Erweiterungen bleiben soziale Berufe bis heute randständig berücksichtigt; insbesondere Übergänge in den Arbeitsmarkt sowie berufliche Fort- und Weiterbildung werden nicht systematisch erfasst. Die verstärkte Aufmerksamkeit setzte erst mit dem absehbaren Fachkräftemangel ein. Neben der Berufsbildungsberichterstattung ist auch die Berufsbildungsforschung für soziale Berufe unterrepräsentiert. Während für duale Ausbildungsberufe systematische Forschung durch den Bund finanziert wird, hängt die Forschung zu sozialen Berufen von Einzelinitiativen ab. Diese ist abhängig vom Forschungsinteresse einzelner Wissenschaftler:innen, von Drittmittelfinanzierung und projektbezogenen Förderungen. Dies führt zu erheblichen Lücken in der wissenschaftlichen Untersuchung der Ausbildung sozialer Berufe. Insbesondere der Erwerb beruflicher und sozialer Kompetenzen, die Anpassung an sich wandelnde gesellschaftliche Anforderungen und das theoriegeleitete reflektierte Handeln im sozialen Bereich sind kaum erforscht. Dies ist problematisch, da gerade das Lernen am Lernort Praxis eine zentrale Rolle spielt und gezielte Forschungserkenntnisse zur Weiterentwicklung der Ausbildung beitragen könnten (Herrmann 2022; Herrmann 2024).

Aus dem Koalitionsvertrag 2025–2029 der Bundesregierung geht hervor, dass das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) mit dem Ziel novelliert werden soll, die Förderleistungen auszuweiten und die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung weiter zu stärken. Die Förderlogik des AFBG orientiert sich jedoch weiterhin primär an den im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und in der Handwerksordnung (HwO) verankerten Fortbildungsstufen. Für soziale Berufe bleibt diese Gleichwertigkeitsreferenz weitgehend unspezifisch. Ihre überwiegend fachschulisch organisierten Qualifikationswege, praxisintegrierten Ausbildungsformate und nicht handwerklich geprägten Prüfungsformen passen nur eingeschränkt in die bestehenden Förderstrukturen. Berufe im Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesen werden daher nicht systematisch erfasst, sondern lediglich pauschal als „gleichwertig“ subsumiert, ohne dass klar bestimmt ist, welche Ausbildungswege konkret förderfähig sind. Besonders deutlich zeigt sich diese strukturelle Benachteiligung bei der Finanzierung von Lehrgangs- und Prüfungsgebühren. Während das AFBG umfangreiche Fördermittel für handwerkliche und kaufmännische Fortbildungen vorsieht, greifen diese Instrumente für Qualifikationen sozialer Berufe nicht. Praxisanteile gel-

ten nicht als förderfähige Ausbildungszeit, fachschulische Curricula folgen häufig nicht der Stundenlogik des Gesetzes. Praxisnahe Prüfungsformate finden keine Berücksichtigung. In der Konsequenz entstehen erhebliche Zugangshürden, die individuelle Bildungsaufstiege erschweren und soziale Berufe auch förderpolitisch marginalisieren.

Die Dominanz des dualen Systems als ordnungspolitisches Referenzmodell prägt nicht nur die Förderpolitik, sondern auch die Zuordnungs- und Anerkennungsstrukturen beruflicher Bildung. Sozial-, Bildungs- und Gesundheitsberufe, die überwiegend schulisch organisiert sind und zentrale Voraussetzungen des dualen Systems – etwa einen Berufsausbildungsvertrag – nicht erfüllen, bleiben in diesen Strukturen systematisch unterrepräsentiert. Diese strukturelle Asymmetrie setzt sich im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) fort, obwohl der DQR als bildungsbereichsübergreifendes Instrument entwickelt wurde, welches sowohl formale als auch non-formale Qualifikationen erfassen und Durchlässigkeit zwischen Bildungswegen fördern soll. In der praktischen Umsetzung zeigt sich jedoch, dass dual organisierte Ausbildungs- und Fortbildungswege den Referenzrahmen dominieren. Exemplarisch wird dies an der bislang ungeklärten Einordnung der heilpädagogischen Assistenzberufe deutlich. Trotz ihrer zentralen Bedeutung in Kindertageseinrichtungen, der Eingliederungshilfe und schulnahen Unterstützungsstrukturen existiert bislang kein bundeseinheitlicher Zuordnungsvorschlag zu einer DQR-Niveaustufe. Die Ausbildungsformate, Abschlussbezeichnungen und Kompetenzprofile variieren erheblich zwischen den Bundesländern. Als Ordnungsmittelgeber sind allein die Länder befugt, einen entsprechenden Zuordnungsvorschlag in den Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen einzubringen. Ein solcher Vorschlag liegt bislang nicht vor. In der Folge bleiben heilpädagogische Assistenzqualifikationen im DQR faktisch unsichtbar. Ihre Kompetenzen sind formal nicht vergleichbar, Aufstiegs- und Anschlussmöglichkeiten bleiben unklar, und ihre Position im beruflichen Qualifikationsgefüge wird politisch wie institutionell nicht gesichert. Damit reproduziert der DQR – entgegen seinem Anspruch – bestehende Ungleichheiten zwischen dual organisierten Berufen und schulisch qualifizierten sozialen Berufen. Der DQR erweist sich damit weniger als ein neutrales Transparenzinstrument, denn als Spiegel etablierter Ordnungslogiken beruflicher Bildung, in denen soziale Berufe strukturell nachrangig behandelt werden (Herrmann 2020; Herrmann 2024).

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass sowohl in der staatlichen Förderpolitik als auch in den Ordnungsstrukturen beruflicher Bildung strukturelle Defizite bestehen, die insbesondere soziale Berufe betreffen. Zur Behebung dieser Defizite wäre eine stärkere institutionelle Verankerung sozialer Berufe innerhalb der bestehenden Förder- und Zuordnungsprozesse erforderlich. Die Analyse zeigt, dass sowohl die staatliche Förderpolitik im Rahmen des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes als auch die Ordnungs- und Zuordnungsstrukturen des Deutschen Qualifikationsrahmens maßgeblich von den Logiken

des dualen Systems sowie den Regelungen des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung geprägt sind. Diese Ausrichtung führt dazu, dass Qualifikations- und Ausbildungswege sozialer Berufe, die überwiegend schulisch organisiert sind und andere Prüfungs- und Kompetenzlogiken aufweisen, nur unzureichend berücksichtigt werden. Die fehlende Passung zwischen den bestehenden Förder- und Ordnungsinstrumenten einerseits und den Ausbildungsrealitäten sozialer Berufe andererseits zeigt sich insbesondere in unspezifischen Gleichwertigkeitsannahmen, unklaren Fördervoraussetzungen sowie in eingeschränkten Möglichkeiten der formalen Einordnung sozialer Qualifikationen. Dadurch entstehen strukturelle Benachteiligungen, die weder durch individuelle Antragsverfahren noch durch punktuelle Anpassungen ausgeglichen werden können. Dies zeigt, dass die angestrebte Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung unter den derzeitigen Rahmenbedingungen nur eingeschränkt eingelöst wird. Ohne eine systematische Berücksichtigung sozialer Berufe in Förderinstrumenten und Qualifikationsordnungen besteht die Gefahr, dass bestehende Ungleichgewichte fortgeschrieben werden und zentrale Ziele wie Durchlässigkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit von Qualifikationen nur partiell erreicht werden. Diese strukturelle Nachrangigkeit bleibt jedoch nicht auf Förder- und Zuordnungsinstrumente beschränkt, sondern setzt sich dort fort, wo der Staat über Fachkräftekataloge und Mandatsdefinitionen unmittelbar über den Zugang zu Tätigkeitsfeldern sozialer Berufe entscheidet.

### 2.3.4 Mandat und Zuständigkeiten sozialer Berufe

Die Berufswelt des Sozialen wird durch den Staat nicht nur über Ausbildungsordnungen und Rahmenbedingungen geregelt, sondern auch durch die Bestimmungen der Fachkräftekataloge beeinflusst, welche den Zugang zu verschiedenen Arbeitsfeldern definieren. Diese Vorgaben erfolgen meist auf der Ebene der Ländergesetze und/oder Verordnungen und bestimmen maßgeblich die Anforderungen an berufliche Qualifikationen innerhalb der Sozialen Arbeit. Ein exemplarisches Feld für diese Regulierung ist der Bereich der Kindertageseinrichtungen. Das Achte Buch Sozialgesetzbuch (SGB VIII) enthält in § 72 Regelungen zur Qualifikation von Fachkräften in der Kinder- und Jugendhilfe. Dort heißt es, dass Träger der öffentlichen Jugendhilfe nur Personen einstellen sollen, die sich durch ihre Persönlichkeit und Ausbildung für die jeweilige Aufgabe eignen oder über besondere Erfahrungen in der Sozialen Arbeit verfügen. In der Praxis bedeutet dies, dass Fachkräfte mit spezifischer Ausbildung vorrangig für die Betreuung und Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen eingesetzt werden sollen. Bereits bei der Entwicklung des SGB VIII legte die Bundesregierung eine Liste mit wesentlichen Berufsgruppen vor, die als Fachkräfte im Sinne des damaligen Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG – heute SGB VIII) gelten sollten. Dazu

gehörten unter anderem Sozialarbeiter:innen, Sozialpädagog:innen, Erzieher:innen, Psycholog:innen und Heilpädagog:innen (BT-Drucks. 11/5948, 1989). Diese Liste war jedoch nie abschließend und diente primär dazu, ein bestimmtes Ausbildungsniveau zu verdeutlichen. Die Einhaltung dieser Fachkräftevorgaben ist nicht nur für die Jugendämter relevant, sondern auch für alle Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe – unabhängig von ihrer Trägerschaft.

In den frühen 2000er-Jahren wurde verstärkt eine Akademisierung der sozialen Berufe gefordert, um die Qualifikationsniveaus anzuheben und die Professionalisierung zu fördern. Doch in den letzten Jahren ist eine gegenläufige Entwicklung zu beobachten: eine strukturelle Abwertung der Berufe durch politische Maßnahmen. Ein Beispiel hierfür ist das sogenannte Gute-Kita-Gesetz (KiQuTG). Während das Gesetz unter anderem die Gewinnung und Qualifizierung von Fachkräften als Ziel definiert, wird der Begriff „Fachkraft“ in diesem Kontext nicht in der Bedeutung des § 72 SGB VIII verwendet. Vielmehr beziehen sich die Regelungen auf eine Definition, die pädagogisch Tätige als Personen beschreibt, die in Kindertageseinrichtungen aktiv mit Kindern interagieren, unabhängig von ihrer formalen Ausbildung (BMFSFJ/JFMK 2016). Die Betonung des Tätigkeitsaspekts übergeht die Notwendigkeit einer fundierten Ausbildung und führt dazu, dass pädagogische Fachkräfte nicht mehr zwingend eine sozialpädagogische Qualifikation benötigen. Diese Abwertung wird durch weitere Maßnahmen der Länder verstärkt, die mit Fachkräftemangel begründet werden und dabei verschiedene Strategien verfolgen. Dazu gehören verkürzte Ausbildungswege, wie in Mecklenburg-Vorpommern, oder eine erweiterte Definition von Fachkräften, die unter anderem durch die Einführung von Positivlisten erfolgt, wie es beispielsweise in Hamburg der Fall ist. In diesen Listen werden Berufsgruppen aufgeführt, die nach einer kurzen Zusatzqualifikation als pädagogische Fachkräfte anerkannt werden. So können beispielsweise Ingenieur:innen oder Hebammen nach einem 160-stündigen Lehrgang als Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen tätig werden (Alsago 2019).

Meyer und Buballa konnten zeigen, wie sich in der Zeit von 2019 bis 2025 die Fachkräftekataloge der Länder für die Kitas verändert haben. Im Vergleich der 16 Bundesländer zeigt sich, „dass es keine einheitlichen Regelungen darüber gibt, wer in Kindertageseinrichtungen pädagogisch tätig werden darf und mit welchen Qualifikationen Personen als pädagogische Fachkraft anerkannt“ werden. So wurden in die Fachkräftekataloge, die zum Teil in den Ländern auf unterschiedlichen Ordnungsebenen bestehen, z. B. Gesetze, Verordnungen oder Landesrahmenverträge, weitere Qualifikationen aufgenommen, Wege für Quereinstiege, die deutlich unterhalb des Assistenzniveaus liegen und Möglichkeiten von individuellen Ausnahmeregelungen geschaffen. „Auffällig ist dabei“, so Meyer und Buballa, „ein doppelter Trend. Einerseits wurde der Einstieg in die zweite Beschäftigtengruppe – häufig als Assistenz-, Ergänzungs-, Hilfs- oder Zweitkraft bezeichnet – flexibilisiert und diese damit auch für fachfremde Personen geöffnet

net. Andererseits haben sich ihre Einsatz- und Aufstiegsmöglichkeiten deutlich erweitert, sodass sie inzwischen in einzelnen Ländern Tätigkeiten übernehmen, die nach der Logik des SGB VIII eigentlich Fachkräften vorbehalten sind.“ Auch lässt sich unter der Begrifflichkeit „multiprofessionelle Teams“ vermehrt die Auflösung der Kopplung von Aufgabe und Qualifikation zeigen. Damit geht eine schleichende Ent-Professionalisierung einher und der „Substanzverlust professioneller Standards“ für die Berufsausübung (Meyer/ Buballa 2025: 20–23). Ein weiteres Beispiel für die uneinheitliche Ordnung sozialer Berufe zeigt sich in der Vielfalt der Wege, eine staatlich anerkannte Erzieher:innenausbildung abzuschließen. Bundesweit gibt es bis zu 60 verschiedene Ausbildungsformate mit unterschiedlichen curricularen Anforderungen. Parallel dazu existieren zahlreiche akademische Studiengänge in der Elementar- und Kindheitspädagogik, für deren Absolvent:innen es jedoch keine adäquaten Stellen gibt. Die Vielzahl der Ausbildungswege und Studiengänge führt zu einer Fragmentierung der Qualifikationen und erschwert die einheitliche berufsrechtliche Anerkennung.

Die Ordnung der sozialen Berufe ist so gestaltet, dass sie die Abwertung der Berufe strukturell begünstigt. Dies zeigt sich insbesondere in der geringen Gestaltungsmacht und den begrenzten Entscheidungsräumen für die Professionellen der jeweiligen Berufsgruppen. Soziale Berufe werden durch staatliche Vorgaben stets in eine hierarchische Struktur eingebunden, die den Einfluss der Fachkräfte auf ihre eigenen Arbeitsbedingungen und Berufsstandards stark einschränkt. Ein zentrales Element dieser strukturellen Abwertung ist die bewusste Offenhaltung von Assistenzberufen, die als Reserve für den Arbeitsmarkt dienen. Durch die kontinuierliche Ausbildung von Assistenzkräften und die gleichzeitige Möglichkeit der flexiblen Definition der Fachkräftevorgaben kann der Staat jederzeit Anpassungen vornehmen, um kurzfristige Engpässe zu überbrücken. Diese Strategie führt dazu, dass Fachkräfte und Assistenzkräfte in direkter Konkurrenz um die Ausübung von Tätigkeiten stehen. Damit geht eine ständige Abwertung der Fachkräfte einher, da ihre Aufgaben zunehmend von weniger qualifiziertem Personal übernommen werden können. Nimmt man die aktuellen Diskussionen zur Umbenennung der Assistenzberufe zur „staatlich geprüften Fachkräften“ oder die multiprofessionellen Teams ernst – müssten hier auch ungelernte Kräfte aufgeführt werden. Darüber hinaus sind Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb sozialer Berufe stark begrenzt. Während in anderen Berufsfeldern eine klar definierte Karriereprogression existiert, die eine berufliche Weiterentwicklung fördert, bleibt der soziale Bereich in diesem Punkt unterentwickelt. Akademische Abschlüsse in sozialen Berufen, wie z. B. Kindheitspädagog:innen oder akademische Physiotherapeut:innen führen nicht regelhaft zur Übernahme herausgehobener Tätigkeiten. Das heißt, höhere berufliche Anerkennung oder verbesserte Beschäftigungsbedingungen bleiben häufig aus. Eine umfassende Akademisierung ohne entsprechende berufliche Anerkennung verstärkt diesen Missstand zusätzlich.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Ordnung sozialer Berufe durch die Monopolstellung des Staates insbesondere der Länder für Mandat und Lizenz eine Kombination aus uneinheitlichen Ausbildungswegen, fehlender beruflicher Anerkennung und der Möglichkeit staatlicher Eingriffe zur Definition von Fachkräftekatalogen bewirkt. Diese Struktur fördert die systematische Abwertung der Berufe und verhindert eine nachhaltige Professionalisierung. Eine Reform der Zuständigkeiten und gesetzlichen und strukturellen Rahmenbedingungen wäre erforderlich, um eine langfristige Aufwertung sozialer Berufe zu ermöglichen und ihre gesellschaftliche Bedeutung angemessen anzuerkennen.

### 2.3.5 Finanzierung sozialer Dienstleistungen

Personenbezogene soziale Dienstleistungen werden in der Regel im Rahmen des sogenannten sozialrechtlichen Dreiecksverhältnisses erbracht. Dieses beschreibt das Verhältnis zwischen dem hilfeberechtigten Individuum, dem Leistungserbringer und dem zuständigen öffentlichen Leistungs- und Kostenträger. Der/die Adressat:in der Leistung – beispielsweise ein Kind im Vorschulalter – hat gegenüber dem öffentlichen Kostenträger, etwa dem zuständigen Jugendhilfeträger, einen Anspruch auf eine bestimmte Leistung, wie den Besuch einer Kindertageseinrichtung. Der öffentliche Leistungs- und Kostenträger erbringt diese Leistung jedoch häufig nicht selbst, sondern schließt Verträge mit freien Trägern ab, die als Leistungserbringer fungieren. Diese übernehmen die Leistungserbringung zu einem zuvor ausgehandelten Preis. Daraus resultieren Rechtsbeziehungen in Form eines Dreiecks zwischen den Adressat:innen und dem öffentlichen Kostenträger, zwischen dem Leistungs- und Kostenträger und dem Leistungserbringer sowie zwischen dem Leistungserbringer und den Adressat:innen (Evans 2010: 181).

Seit Mitte der 1990er Jahre ist die Organisation beruflicher Care-Arbeit zunehmend in eine wettbewerblich organisierte „Sozialwirtschaft“ eingebunden. Soziale Dienstleistungen können sowohl von öffentlichen als auch von freigemeinnützigen und privatwirtschaftlichen Trägern erbracht werden. Die Finanzierung erfolgt dabei aus öffentlichen Mitteln, privaten Geldern oder einer Kombination beider Finanzierungsquellen (Evans 2010: 181). Ein erster massiver Umbruch erfolgte durch die Einführung der sogenannten Neuen Steuerungsmodelle. Diese hatten das Ziel, auf kommunaler Ebene unternehmensähnliche dezentrale Führungs- und Organisationsstrukturen zu etablieren. Wesentliche Elemente dieser Reformen umfassten die Abgrenzung von politischen und administrativen Verantwortlichkeiten durch Kontraktmanagement, eine dezentrale Ressourcenverantwortung, die Einführung zentraler Steuerungs- und Controlling-Instrumente sowie die Outputsteuerung über Produktdefinitionen, Kosten-Leistungs-Rechnungen und Budgetierungen. Zudem wurden Wettbe-

werbselemente eingeführt, darunter Marktanalysen, die Abschaffung interner Abnahmepflichten innerhalb der Verwaltung sowie Public-Private-Partnerships. Durch diese Maßnahmen wurde angestrebt, Wettbewerb zu simulieren und eine erhöhte Effizienz in der Leistungserbringung zu erreichen. Gleichzeitig wurde eine stärkere Bürger:innenbeteiligung durch Umfragen, die Stärkung von Kundenrechten und Elemente direkter oder repräsentativer Demokratie angestrebt (Bogumil 2002: 11). Die europäische Dimension dieser Transformation wurde durch die Lissabon-Erklärung des Europäischen Rates im Jahr 2000 weiter vorangetrieben. Hier wurde die sozialinvestive Modernisierung der Sozialsysteme zum europäischen Leitprojekt erklärt. Ziel war die Weiterentwicklung der Wohlfahrtssysteme hin zu einem „aktiven und dynamischen Wohlfahrtsstaat“, der die Entwicklung zur Wissensgesellschaft fördert und die Wettbewerbsfähigkeit Europas stärkt. Sozialpolitik sollte in diesem neuen Paradigma nicht mehr als kompensatorische Reaktion auf soziale Risiken betrachtet werden, sondern als Investition, die darauf abzielt, gesellschaftlichen Mehrwert zu generieren. Nicht mehr die individuelle Reproduktion, sondern die gesellschaftliche Kosten-Nutzen-Optimierung wurde zum zentralen Ziel staatlicher Sozialpolitik (Burmester 2018: 8).

Mit der von der Föderalismuskommission 2009 beschlossenen Begrenzung der Staatsverschuldung wurde dieser Wandel weiter institutionell abgesichert. Die Einführung der Schuldenbremse, die im Bund seit 2016 und in den Ländern seit 2020 gilt, verpflichtet die Regierungen zur Einhaltung eines ausgeglichenen Haushalts, indem Staatsausgaben und -einnahmen bilanziert werden müssen (Ebner 2015). Durch den Europäischen Fiskalpakt von 2012 wurde dieser Mechanismus auch auf die europäische Ebene übertragen. Die Mitgliedstaaten der EU wurden dazu verpflichtet, Schuldenbremsen in ihre nationalen Haushaltsordnungen zu integrieren, um das Vertrauen der Finanzmärkte nach der europäischen Schuldenkrise wiederherzustellen (Duden Wirtschaft).

Diese Entwicklungen führten zu einer doppelten Dynamik: Einerseits zur umfassenden Reorganisation der Sozialpolitik, andererseits zum teilweisen Rückbau des Wohlfahrtsstaates. Staatliche Leistungen in den Bereichen Pflege, Gesundheit und Erziehung wurden zunehmend privatisiert und marktwirtschaftlichen Prinzipien unterworfen. Die dadurch verstärkte Ökonomisierung von Care-Arbeit hatte zur Folge, dass insbesondere Frauen vermehrt unbezahlte Care-Arbeit im privaten Kontext übernahmen. Artus (2017) beschreibt dies als eine „Krise der Reproduktion“ (Artus 2017: 11). Die COVID-19-Pandemie, während ihrer Dauer zahlreiche soziale Dienste weitgehend ausfielen, bestätigte diese These eindrücklich.

Die Einführung wettbewerblicher Steuerungslogiken stellte auch für die Wohlfahrtsverbände und ihre Beschäftigten eine erhebliche Herausforderung dar. Während gemeinnützige Organisationen traditionell einer anwaltschaftlichen Tradition und bestimmten berufsethischen Standards verpflichtet sind, sind sie durch die neuen Rahmenbedingungen gezwungen, sich im marktwirt-

schaftlichen Wettbewerb mit privaten Anbietern zu behaupten. Dies setzt sie dem Spannungsfeld zwischen ökonomischer Rentabilität und sozialer Verantwortung aus (Evans 2010: 181). Becke et al. (2013) sprechen in diesem Zusammenhang von einem „Produktivitätsdreieck sozialer Dienstleistungen“, das sich aus den Dimensionen Kosteneffizienz, Arbeitsqualität und Unterstützungsqualität zusammensetzt. Diese drei Faktoren müssen von den Leistungsträgern kontinuierlich ausbalanciert werden, was unter den aktuellen Bedingungen mit erheblichen Herausforderungen verbunden ist (Becke 2013: 7).

Die Auswirkungen dieser wettbewerbsorientierten Sozialpolitik lassen sich exemplarisch anhand dreier Bereiche verdeutlichen: der Krankenhausfinanzierung, der Altenpflege und der Hilfen zur Erziehung. Die Finanzierung von Krankenhäusern wurde vor mehr als 15 Jahren auf das System der Diagnosis Related Groups (DRG) umgestellt. Während bis 2005 Krankenhäuser, die in die Bedarfsplanung der Länder aufgenommen wurden, nach dem Prinzip der wirtschaftlichen Sicherung finanziert wurden, erfolgt die Abrechnung nun nach Fallpauschalen. Die Vergütung orientiert sich dabei nicht mehr an den tatsächlichen Kosten eines Krankenhausaufenthaltes, sondern an vordefinierten Durchschnittskosten bestimmter Diagnosen. Dadurch wurden Krankenhäuser einem zunehmenden ökonomischen Druck ausgesetzt, was insbesondere durch Einsparungen im Personalbereich kompensiert wurde. Dies machte den Krankenhausmarkt attraktiv für private Investoren (Simon 2020: 87).

Ähnliche Entwicklungen lassen sich in der Altenpflege beobachten. Während stationäre Pflegeeinrichtungen bis in die 1990er Jahre überwiegend von gemeinnützigen und öffentlichen Trägern betrieben wurden, setzte mit der Gesundheitsreform von 1988 und der Einführung der Pflegeversicherung 1995 eine umfassende Marktliberalisierung ein. Gemeinnützige und privatwirtschaftliche Anbieter wurden gleichgestellt, um Wettbewerb und Anbietervielfalt zu fördern. Dies führte dazu, dass zunehmend privatwirtschaftliche Akteure den Pflegemarkt betraten und über eine Reduzierung der Personalkosten Gewinne erwirtschafteten. Gleichzeitig wuchs der Bereich der informellen Pflege durch Angehörige oder Haushaltshilfen, die häufig aus prekären Beschäftigungsverhältnissen stammen. Kramer (2020) beschreibt dies als eine „Schattenwirtschaft der Pflege“, die sich zunehmend der staatlichen Kontrolle entzieht.

Auch die Hilfen zur Erziehung wurden durch die Einführung der Neuen Steuerungsmodelle erheblich verändert. Jugendämter wurden in „kundenorientierte Unternehmen“ umstrukturiert, die mit Anbietern von Jugendhilfeleistungen über Produkt- und Leistungsbeschreibungen verhandeln. Die Finanzierung erfolgt seitdem über Fachleistungsstunden, die nach erbrachter Leistung abgerechnet werden. Dadurch sind auch in der Kinder- und Jugendhilfe private Anbieter in den Markt eingetreten, was die Konkurrenz zwischen den Trägern verstärkt hat. Wie in den anderen Bereichen sind es vor allem die Personalkosten, die als zentraler Steuerungsmechanismus fungieren (Wendt 2019: 344).

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Finanzierung sozialer Dienstleistungen zunehmend durch Marktmechanismen und wettbewerbliche Steuerungslogiken geprägt ist. Dies führt nicht nur zu einer Ökonomisierung personenbezogener sozialer Dienstleistungen, sondern auch zu einer strukturellen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in sozialen Berufen sowie zu einer schleichenden Privatisierung staatlicher Verantwortung. Für die Krankenhäuser wurde dies während der Corona-Pandemie als existenziell erkannt und nun wird versucht politisch gegenzusteuern, in dem neben anderen Reformvorhaben Vorhaltepauschalen eingeführt werden, welche die Existenz sichern sollen, auch wenn weniger Behandlungen durchgeführt werden (Bundesministerium für Gesundheit 2025). Ob sich dadurch die Arbeit und die Belastung der Pflegefachkräfte verändern, lässt sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht beurteilen.

## 2.4 Arbeitsplatz: Bedingungen und Widersprüche

Neben der Aushandlungsarena „Staat“ bilden der Arbeitsplatz und die Öffentlichkeit weitere Aushandlungsarenen, in der die Professionalität eines Berufes oder einer professionellen Tätigkeit ausgehandelt wird und sich konstituiert. In diesem Kapitel geht es um die Aushandlungsarena „Arbeitsplatz“. Die Organisationen, die für professionelle Care-Arbeit zuständig sind und damit Arbeitgeber für die Angehörigen der sozialen Berufe darstellen, sind im Gesundheitswesen Krankenhäuser, Arztpraxen, Pflegeeinrichtungen und ambulante Pflegedienste. Wie im Kapitel „Staat“ dargestellt, sind hier neben den öffentlichen, konfessionellen und freien Trägern inzwischen viele privatwirtschaftlich organisierte Unternehmen zu finden, deren Ziel es ist, Gewinn zu maximieren.

Im Bereich der Sozialen Arbeit dominieren noch die gemeinnützigen Einrichtungen, jedoch auch hier setzen sich aufgrund der veränderten Ausrichtung der Finanzierung vom Wohlfahrtsstaat zu einer wettbewerblich organisierten „Sozialwirtschaft“ immer mehr privatwirtschaftliche Unternehmen durch oder Wohlfahrtsverbände richten Gesellschaften ein, in denen sich ebenfalls Profit generieren lässt. Die Personalkosten sind bei den personenbezogenen sozialen Dienstleistungen der größte Kostenfaktor, und Gewinne lassen sich letztendlich nur über die Regulation der Personalkosten erzielen.

Ein bislang wenig systematisch betrachteter Aspekt der Marginalisierung sozialer Berufe liegt in der intermediären Rolle der Wohlfahrtsverbände im deutschen Sozialstaat. Als zentrale Träger sozialer Dienstleistungen übernehmen sie eine vermittelnde Funktion zwischen Staat, Zivilgesellschaft und professioneller Praxis. Diese Position verschafft ihnen politische Zugänge und institutionelle Sichtbarkeit, die den Beschäftigten der sozialen Berufe selbst jedoch weitgehend verwehrt bleiben. Die Beschäftigten der sozialen Berufe sind überwiegend in Organisationen der Wohlfahrtspflege beschäftigt. Ihre Arbeitsbedin-

gungen, Qualifikationsanforderungen und fachlichen Standards werden daher nicht primär professionspolitisch, sondern organisationspolitisch verhandelt. Interessen sozialer Berufe erscheinen im politischen Raum häufig nur indirekt – eingebettet in Trägerlogiken, Finanzierungsfragen und Leistungsvereinbarungen. Die politische Artikulation professionsbezogener Anliegen erfolgt damit stellvertretend und bleibt an organisationale Prioritäten gebunden. Diese Stellvertreterlogik trägt zur strukturellen Marginalisierung sozialer Berufe bei. Während Wohlfahrtsverbände als korporatistische Akteure anerkannt sind, verfügen Berufs- und Fachverbände sozialer Berufe über keine vergleichbare institutionelle Verankerung. Professionspolitische Interessen bleiben dadurch fragmentiert und nachgeordnet. Die Marginalisierung sozialer Berufe zeigt sich hier nicht als Folge fehlender Professionalität, sondern als Ergebnis einer staatlichen Ordnung, in der organisationale Akteure als primäre Verhandlungspartner fungieren, während die Professionsebene politisch unterrepräsentiert bleibt.

Grundlage des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitsvertrag. Für die Tarifbildung gibt es drei verschiedene Wege. Als erster Weg gilt: Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände handeln den Tarifvertrag aus. Eine weitere Möglichkeit ist der Arbeitsvertrag ohne Tarifbindung. Das Kirchliche Arbeitsrecht wird als dritter Weg bezeichnet.

Die konfessionellen Träger nehmen neben den öffentlichen Trägern als Arbeitgeber eine Sonderstellung ein. Laut der Einrichtungsstatistik der Diakonie arbeiteten am 01.01.2024 686.999 hauptamtliche Mitarbeiter:innen (nach Geschlecht wird nicht differenziert) in den vielfältigen Einrichtungen der Diakonie. Dazu zählen Krankenhilfe, Jugendhilfe, Familienhilfe, Altenhilfe und Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung sowie die Hilfe für Personen in besonderen sozialen Situationen und die sonstigen Hilfen (Schmitt 2025: 2). Ähnliche Dimensionen zeigen sich bei der Caritas. Laut Internetseite arbeiteten am 31.12.2022 ca. 739.500 Menschen hauptberuflich in den 25.453 Einrichtungen und Diensten, die der Caritas bundesweit angeschlossen sind, davon sind 81,7 Prozent Frauen (Deutscher Caritasverband e. V. 2024).

Die Bundesagentur für Arbeit zeigt, dass im Kontext der Kirchengemeinden im Juni 2025 33.054 Menschen sozialversicherungspflichtig und 18.683 geringfügig beschäftigt waren (Bundesagentur für Arbeit 15.01.2026)

Da die statistischen Erhebungsdaten weit auseinanderfallen, lässt sich der Umfang der Beschäftigten nur schätzen. Es ist davon auszugehen, dass zum gegenwärtigen Zeitpunkt mehr als 1,5 Mio. Menschen im konfessionellen Kontext tätig sind. Der größte Teil davon arbeitet in den sozialen Berufen. Bei zurzeit ca. 5,6 Mio. Beschäftigten in den sozialen Berufen, sind dies über ein Viertel der Beschäftigten.

Für diese Beschäftigten gilt ein eigenes Arbeitsrecht – das Arbeitsrecht der Kirchen und ihrer beiden Wohlfahrtsverbände (Caritas, Diakonie). Durch Art. 140 GG/137 Abs. 3 WRV (Weimarer Reichsverfassung) wird den Kirchen ein

Selbstverwaltungsrecht und Ordnungsrecht in ihren inneren Angelegenheiten garantiert. Dazu gehört aus der Perspektive der Kirchen die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen. Strukturbildendes Element ist die sogenannte Dienstgemeinschaft. Alle in kirchlichen Einrichtungen Beschäftigten sollen gemeinsam am Sendungsauftrag mitwirken und Konflikte zwischen Dienstgebern und Mitarbeiter:innen und Mitarbeitervertretungen einvernehmlich gelöst werden. Die kirchlichen Arbeitgeber lehnen – mit Ausnahme weniger evangelischer Landeskirchen – Tarifverhandlungen ab. Es gilt stattdessen der sog. Dritte Weg, durch den in Arbeitsrechtlichen Kommissionen (Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter) Richtlinien beschlossen werden. Im Gegensatz zu Tarifverträgen haben diese keine unmittelbare und zwingende Wirkung. Ein Streikrecht der Gewerkschaften besteht nur in Ausnahmefällen. Auch gilt für kirchliche Träger das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nicht. Daher haben die Kirchen eigene Vorschriften zur Vertretung der Beschäftigten. Die Regelungen sind dem Betriebsverfassungsgesetz ähnlich. Die Einflussmöglichkeiten der Mitarbeitervertretungen (MAV) sind jedoch deutlich geringer (Bundeszentrale für politische Bildung 2023).

Das jeweilig gültige Arbeitsrecht, aber auch die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten bilden die Grundlage für die Arbeitsplätze in den sozialen Einrichtungen.

Die Träger der Einrichtungen stellen diese Arbeitsplätze gegen Entlohnung zur Verfügung. Hier verbinden sich die „jurisdiction“ (Zuständigkeit) mit Arbeit. D.h. eine Person bekommt aufgrund ihrer professionellen Kompetenzen, nachgewiesen meist durch einen Berufsabschluss, Aufgaben gegen Entlohnung übertragen. Neben dem Wissen und den Kompetenzen kommen hier auch andere Faktoren zum Tragen. Auch die Kultur, die Strukturen und die Finanzierung der Organisation und hegemoniale Verhältnisse beeinflussen die professionellen Handlungsspielräume und den Grad an Professionalität und Anerkennung der den Beschäftigten zugestanden wird (Alsago 2019: 376). Im Folgenden wird dies für die sozialen Berufe anhand der Geschlechterverteilung in der Hierarchie, der Befristung von Arbeitsverträgen, der Entlohnung, der Arbeitsbedingungen, der Gesundheit und der Akademisierung einiger Berufe verdeutlicht. Wie dargestellt arbeiten überwiegend Frauen im Bereich der personenbezogenen sozialen Dienstleistungen.

Die Beschäftigten innerhalb der sozialen Berufe sind zu 84 Prozent Frauen und zu 16 Prozent Männer. In Führungspositionen sind eher Männer zu finden. Durchgängig in allen Arbeitsfeldern ist der Anteil von Männern in der Führung höher als sonst in dem Arbeitsfeld. Markant ist dies z. B. in der Altenpflege. Während bei den Fachkräften der Anteil der Männer ein bisschen mehr als 19 Prozent ausmacht, beträgt er bei den Führungskräften fast das Doppelte (Bundesagentur für Arbeit 15.01.2026).

Ähnliches zeigt sich auch in den Kindertageseinrichtungen. Mit einer Frauquote von 92 Prozent zählt die Frühe Bildung immer noch zu den am stärksten

ten geschlechtsspezifisch segregierten Berufsfeldern auf dem gesamten Arbeitsmarkt. Der prozentuale Anteil der Männer mit pädagogischer Beschäftigung hat sich seit 2010 verdoppelt und liegt inzwischen stabil bei 8%. Auch bei den Führungskräften ist die Geschlechterverteilung ähnlich. (Autorinnengruppe Fachkräftebarometer 2025: 38 f.). Auffällig ist jedoch, dass Männer in großen Einrichtungen mit einem hohen Anteil an Leitungsressourcen und besseren Verdienstmöglichkeiten überproportional zu finden sind (Lange 2017).

## 2.4.1 Arbeitsverträge

Es stellt sich die Frage, ob es auch bei weiteren Aspekten der Arbeitsbedingungen Unterschiede zwischen den Branchen und Geschlechtern gibt.

Im Jahr 2022 betrug die Tarifbindung im gesamtdeutschen Durchschnitt 49 Prozent. Die höchste Tarifbindung gab es im Bereich der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung mit 100 Prozent und auch in die Kategorie Erziehung und Unterricht zeigt mit 82 Prozent eine hohe Tarifbindung. Beide Bereiche gehören überwiegend zum öffentlichen Dienst oder die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes kommen zur Anwendung. Im Bereich Gesundheit und Sozialwesen ist die Tarifbindung deutlich niedriger. Für nur 52 Prozent der Beschäftigten besteht eine Tarifbindung (Statistisches Bundesamt 2024: 144).

Viele der freien Träger sind nicht tarifgebunden und nutzen als Grundlage für ihre Verträge den TVöD. Sie bestimmen, in welchem Umfang sie den TVöD anwenden. Meist geschieht dies durch die Formulierung „Anlehnung an den TVöD“ im Arbeitsvertrag. Dabei müssen die Anwendungsteile im Arbeitsvertrag ausgewiesen werden (Marahrens-Ditschler o. A.).

2024 waren in Deutschland 7,0 Prozent der Arbeitnehmer:innen über alle Branchen hinweg ab 25 Jahren befristet beschäftigt. Die Befristungsquote von Frauen lag mit 7,1 Prozent und bei Männern mit 6,9 Prozent nah beieinander. Dieser Unterschied fiel 30 Jahre zuvor sehr viel deutlicher aus. Im Jahr 1994 waren 6,8 Prozent der Frauen und 5,3 Prozent der Männer in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt (Statistisches Bundesamt 2025).

Die Statistiken des IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Agentur für Arbeit) zeigen deutlich, dass in der Branche „Erziehung und Unterricht“ und in Organisationen ohne Erwerbszweck (also sozialen oder anderen Einrichtungen) befristete Arbeitsverträge im Vergleich zu anderen Branchen eine überproportionale Bedeutung haben. Dies betrifft im Wesentlichen den sogenannten dritten Sektor, das heißt die gemeinnützigen Einrichtungen. Der Anteil der befristeten Verträge im Bereich der Erziehung und Bildung steigt kontinuierlich, von 17 Prozent im Jahr 2010 bis 19,5 Prozent im Jahr 2017. Im Bereich des Gesundheitswesens scheint die Zahl der befristeten Verträge zu sinken und lag im Jahr 2017 bei ca. 10 Prozent (Hohendanner 2018: 4 ff.). Im

April, Mai und Juni 2020 waren insgesamt 39,4 Prozent der neu abgeschlossenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse befristet, das heißt während der Pandemie haben sich insgesamt die Zahlen der befristeten Neueinstellungen im Vergleich zum Vorjahr verringert. Dies liegt daran, dass insgesamt weniger Personal eingestellt wurde. Auffällig ist jedoch, dass Frauen eher von Befristungen betroffen sind, vor allem in den sozialen Dienstleistungen und gerade im Bereich der Erziehung und Bildung. Der Anteil der befristeten Verträge bei einer Neueinstellung in diesem Bereich lag im zweiten Quartal 2020 bei 70,7 Prozent. Damit stellt die befristete Einstellung den „Normalfall“ in dieser Branche dar (Seils 2021: 6 ff.).

Schaut man direkter in die Arbeitsfelder, lassen sich auch die Gründe für Befristungen erahnen. Anhand der Kindertageseinrichtungen und des Ganztags wird deutlich, wer in diesen Arbeitsfeldern betroffen ist. So gibt es eine hohe Befristung der Arbeitsverträge bei den Förderkräften in Kitas. 2025 war fast ein Fünftel (17 Prozent) der Inklusionskräfte nach SGB VIII/SGB XII in befristeten Arbeitsverhältnissen tätig. Fachkräfte weisen eine niedrige Befristungsquote auf. Während Beschäftigte mit Berufsfachschulabschluss zu 13 Prozent, Personen mit sonstigen, fachfremden Abschlüssen zu 39 Prozent und Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung zu 48 Prozent befristete Arbeitsverträge haben. Dazu gehören Studierende, Alltagshelferinnen und -helfer und vermutlich Quereinsteiger:innen. Bei Leitungspersonal finden sich selten befristete Beschäftigungsverhältnisse (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2025). Auch neu hinzugekommenes Personal weist einen deutlich höheren Anteil an befristeter Beschäftigung als an der Gesamtbeschäftigung auf (Gürtzgen u. a. 2024).

Anders sieht es im Ganztag an den Grundschulen aus. Das Personal war im Jahr 2022 mit 18 Prozent etwas mehr als doppelt so häufig wie in der Frühen Bildung von befristeten Verträgen betroffen (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2025: 118). Besonders viele befristete Stellen gibt es im Bereich „Sozialarbeit und Sozialpädagogik“. Gut ein Fünftel der gemeldeten Stellenangebote waren 2024 befristet ausgeschrieben. Dies ist zurückzuführen auf befristete Projekte (Bundesagentur für Arbeit 2025: 2). Das heißt die ungesicherte Finanzierung in der Sozialen Arbeit, z. B. dadurch, dass das Personal nur für bestimmte Kinder oder nur für beschränkte Zeiträume (z. B. Schuljahr) oder nur für befristete Projekte eingestellt wird, wirkt sich für die Beschäftigten durch befristete Arbeitsverträge aus. Die hohe Prävalenz befristeter Arbeitsverträge in diesen Sektoren führt zu erheblichen Unsicherheiten und Belastungen für die Beschäftigten, die das finanzielle Risiko dieser Arbeitsfelder individuell tragen (müssen). Die Arbeit in den personenbezogenen sozialen Dienstleistungsberufen findet zu einem großen Teil in Teilzeit statt. Im Jahr 2023 arbeiteten 60 Prozent der Pflegekräfte in Teilzeit oder in geringfügiger Beschäftigung; bei den weiblichen Pflegekräften lag der Anteil mit 63 Prozent noch höher. Aber auch 42 Pro-

zent der männlichen Pflegekräfte waren in Teilzeit tätig, mit steigender Tendenz (Bundesagentur für Arbeit 2025: 7). Ein Blick in das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen zeigt ein ähnliches Bild. In der Frühen Bildung arbeiten seit Jahren rund 63 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit (Autorinnengruppe Fachkräftebarometer 2025: 39). Während des Kita-Ausbaus haben zwar vollzeitnahe Arbeitsverträge zugenommen, zugleich ist jedoch eine Strategie der Träger zu beobachten, das Beschäftigungsvolumen hinsichtlich zeitlich befristeter Aufstockungen oder Absenkungen der vertraglich vereinbarten Wochenstunden flexibel anzupassen, um auf Personalengpässe oder Nachfrageschwankungen reagieren zu können (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019: 43 f.). Dies zeigt sich aktuell insbesondere in Ostdeutschland: Begründet mit sinkenden Kinderzahlen werden dort die Wochenstunden in Teilzeitverträgen – etwa von 30 auf 24 Stunden – weiter abgesenkt.

Die hohe Teilzeitquote in der professionellen Care-Arbeit stellt für die Beschäftigten langfristig ein erhebliches finanzielles Problem dar. Die Entlohnung in personenbezogenen sozialen Dienstleistungen ist niedrig, und dauerhaft reduzierte Einkommen wirken sich entsprechend negativ auf spätere Rentenanprüche aus. Gleichzeitig wird zunehmend deutlich, dass insbesondere Frauen die Arbeit in den sozialen Berufen als so belastend erleben, dass sie keine Ausweitung ihrer Arbeitszeit anstreben oder sogar eine weitere Reduzierung bevorzugen. In der ver.di-Arbeitszeitbefragung, die im ersten Halbjahr 2024 unter Beschäftigten des öffentlichen Dienstes durchgeführt wurde, gaben rund 61 Prozent der teilzeitbeschäftigten Pflegekräfte an, dass eine Tätigkeit in Vollzeit für sie mit einer zu hohen Belastung verbunden wäre. Die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten wünschte daher keine Aufstockung ihrer Arbeitszeit. Ein ähnliches Bild zeigte sich in den Kindertageseinrichtungen: Hier erklärte etwa die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten, dass Vollzeit sie zu stark belasten würde. In der Sozialen Arbeit (ohne Kindertageseinrichtungen) lag der entsprechende Anteil mit 46,5 Prozent nur geringfügig darunter (Krüger/Wagner 2024a–c).

Die Daten verweisen insgesamt auf eine hohe Arbeitsbelastung in sozialen Berufen. Entsprechend gaben viele der Befragten an, unter den gegebenen Bedingungen nicht davon auszugehen, ohne gesundheitliche Einschränkungen bis zum gesetzlichen Rentenalter arbeiten zu können. Dies betraf insbesondere Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen (86 Prozent), Pflegekräfte in Krankenhäusern und Kliniken (83 Prozent), Beschäftigte mit medizinisch-therapeutischen Tätigkeiten in Krankenhäusern und Kliniken (68 Prozent), Beschäftigte in Sozialeinrichtungen (74,5 Prozent) sowie in der Kinder- und Jugendhilfe (79,8 Prozent). Auffällig ist zudem, dass nahezu 60 Prozent der jüngeren Beschäftigten im Alter zwischen 18 und 34 Jahren diese Einschätzung teilten (Krüger/Wagner 2024a–c).

## 2.4.2 Entlohnung

In Bezug auf die Entlohnung der sozialen Berufe wird von einem „social pay gap“ (Bublitz/ Regner 2016, Lillemeier 2017) oder auch „care pay gap“ (Hohendanner et. al 2024) gesprochen. Das heißt, es gibt Lohnlücken zwischen den sozialen Berufen und anderen Branchen auf dem Arbeitsmarkt. Diese haben sich in den letzten Jahren verschoben, sind dennoch besonders bei den Tätigkeiten, die mit viel Verantwortung und hoher Qualifikation einhergehen, bestehen geblieben.

Die Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) zeigen, dass in den Berufen der personenbezogenen sozialen Dienstleistungen die Einkommen unterhalb des Durchschnittes in Deutschland liegen. Dies ist jedoch differenzierter zu betrachten. Die BA unterscheidet nach Anforderungsniveaus: Helfer:innen, Fachkräfte, Spezialist:innen und Expert:innen. Diese beschreiben den Komplexitätsgrad der Tätigkeiten. Über alle Anforderungsniveaus hinweg liegt das Medianeinkommen (der Median bezeichnet das mittlere Einkommen bei Vollzeit inklusive aller Zuschläge) im Dezember 2024 bei 4013 € monatlich. Die sozialen Berufe scheinen auf den ersten Blick im Median überwiegend gut abzuschneiden: in der Gesundheits- und Krankenpflege liegt das Medianeinkommen bei 4.264 € und im Bereich Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege bei 4.190 €. Die Altenpflege liegt deutlich darunter mit 3.792 €. Die Unterschiede zu anderen Branchen offenbaren sich, wenn die Anforderungsniveaus differenziert betrachtet werden: Helfer:innen, die nach der Definition der Bundesagentur für Arbeit, „einfache, wenige komplexe (Routine)Tätigkeiten“ ausüben, „für die in der Regel keine bis geringe spezifische Fachkenntnisse erforderlich sind“, haben in der Altenpflege ein Medianeinkommen von 3.098 €. In der Gesundheits- und Krankenpflege – wie z. B. Pflegeassistent:innen – liegt dieses bei 3.358 € und in der Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege – hier sind es z. B. Alltagshelfer:innen in Kitas – bei 3.262 €. Damit liegen sie im Vergleich zum Durchschnitt über alle Branchen hinweg im Helfer:innen-Niveau deutlich über dem Median von 2.863 €.

Ähnlich verhält es sich auf der Ebene der Fachkräfte. Fachkräfte nach Definition der BA „üben fachliche ausgerichtete Tätigkeiten aus, für die in der Regel eine zwei bis dreijährige Berufsausbildung zu absolvieren ist“. Im Handwerk, der Industrie und Wirtschaft sind dies z. B. Tischlergesell:innen, Versicherungskaufleute oder Anlagenmechaniker: innen. Bei den sozialen Berufen fallen Gesundheits- und Krankenpfleger: innen und Altenpfleger:innen in diese Kategorie. In der Sozialen Arbeit werden Kinderpfleger:innen, Sozialassistent:innen und sozialpädagogische Assistent:innen dazu gerechnet. Hier zeigt sich auf dem Arbeitsmarkt eine weite Spannweite bei den Medianeinkommen. In der Körperpflege liegt das Medianeinkommen bei 2.167 € und in der technischen Forschung und Entwicklung bei 6.230 €. Der Median über alle Branchen hinweg liegt bei 3720 €. Altenpfleger: innen liegen bei einem monatlichen Medianeinkommen von 4.153 €, Gesundheits- und Krankenpfleger: innen bei 4.320 € und

Kinderpfleger:innen und Sozialassistent:innen bei 4078 € (Bundesagentur für Arbeit Dez. 2024). Im Bereich der Pflege zeigten in den letzten Jahren viele Aufwertungsbemühungen Erfolge.

In den Jahren 2012 bis 2023 stiegen insbesondere die Entgelte für Fachkräfte in der Altenpflege nominal um ca. 64 Prozent und in der Krankenpflege um ca. 37 Prozent. Im Vergleich dazu stiegen die mittleren Entgelte aller Fachkraftberufe um 32 Prozent. Auch die früher manifestierten Entgeltabstände zwischen den Fachkräften in der Krankenpflege und denen in der Altenpflege haben sich seit 2012 und verstärkt ab 2022 deutlich verringert. Die Entgelte für Helfer:innen in der Altenpflege erhöhten sich seit 2012 um 73 Prozent und die in der Krankenpflege um 36 Prozent. Das Arbeitsentgelt der Vollzeitbeschäftigten auf Helfer:innenniveau über alle Branchen hinweg erhöhte sich zwischen 2012 und 2023 um ca. 35 Prozent. So konnte auch der Entgeltsabstand zwischen Hilfstätigkeiten in der Altenpflege und der Krankenpflege stark verringert werden. Zurückzuführen sind diese Erfolge auf Tarifauseinandersetzungen, die auch auf politischen Ebenen geführt wurden und in die Pflegearbeitsbedingungenverordnungen (seit 2010) mit ihren Mindestpflegelöhnen, 2019 in das Pflegelöhneverbesserungsgesetz (PflegeLohnVG) und die Tarifpflicht in der Langzeitpflege im Jahr 2022 mündeten (Carstensen et. al 2024: 3).

Für den Bereich der Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege sieht die Einkommenssituation anders aus. Die (sozial-)pädagogische Arbeit mit Menschen erfordert ein höheres Qualifikationsniveau und daher sind in diesen Arbeitsfeldern überwiegend Beschäftigte tätig, die von der BA in die Kategorien „Spezialist:innen“ und „Expert:innen“ eingeordnet werden. Spezialist:innen verfügen laut BA „über Spezialkenntnisse und -fertigkeiten, üben Fach- und Führungsaufgaben sowie Planungs- und Kontrolltätigkeiten aus“. Dazu gehören in der Sozialen Arbeit Erzieher:innen und Heilerziehungspfleger:innen. Verglichen mit dem Niveau in anderen Branchen sind dies z. B. Meister:innen und Techniker:innen. Expert:innen „üben Tätigkeiten mit sehr hohem Komplexitätsgrad aus, wie z. B. Entwicklungs-, Forschungs- und Diagnostiktätigkeiten“. Voraussetzung dafür ist eine mindestens vierjährige Hochschulausbildung. Das heißt, Sozialarbeiter:innen, Psycholog:innen und andere akademische Berufe der Sozialen Arbeit fallen in die Kategorie Expert:innen. Bei diesen Berufen wird der social pay gap besonders deutlich: Während Spezialist:innen auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen im monatlichen Medianeinkommen bei 5.005 € liegen, liegt das Medianeinkommen von Erzieher:innen bei 4.171 €. Ähnliches zeigt sich bei den Expert:innen: das Medianeinkommen von Sozialarbeiter:innen liegt bei 4.728 €, während es über die Branchen hinweg bei 6.292 € liegt. Gleiches zeigt sich auch im Gesundheitssystem. Dort verdienen Expert:innen wie Pflegedienstleiter:innen 5.232 € im Median (Bundesagentur für Arbeit Dez. 2024). Je besser qualifiziert die Beschäftigten in den sozialen Berufen sind und je mehr Verantwortung sie übernehmen, desto größer zeigt sich die Lohnlücke.

Deutlich wird, dass es zu einer doppelten Segregation der gut qualifizierten Frauen in den sozialen (Frauen-)Berufe am Arbeitsmarkt kommt. Auf der horizontalen Ebene zeigt sich dies im Vergleich mit den Einkommen anderer Berufe, welche von den Arbeitsanforderungen her als vergleichbar zu bewerten sind, aber höher bezahlt werden, und in der vertikalen Dimension zeigt sich, dass Frauen innerhalb der sozialen Berufe proportional seltener in Führungspositionen der sozialen Berufe zu finden sind. Daher ist es lohnend, die Bewertung von Arbeit in den Blick zu nehmen.

### 2.4.3 Anerkennung und Bewertung sozialer Berufe

Die Entlohnung von Erwerbsarbeit hängt maßgeblich von ihrer Bewertung, also ihrer „Wertschätzung“ ab, d.h. der Schätzung, was die erbrachte Arbeitsleistung wert ist und wie die Arbeit entlohnt wird. Für die Arbeit mit Kranken, Hilfsbedürftigen und Waisen, die außerhalb von Familien oder Zünften versorgt werden mussten, waren traditionell Klöster oder städtische Spitäler zuständig. Sie wurden betreut von Nonnen oder Mönchen oder anderen Ordensgemeinschaften, die zusammenlebten und die keine Gehälter erhielten, sondern über die Gemeinschaft versorgt wurden. Im 19. Jahrhundert wuchs aufgrund der Industrialisierung die Bedürftigkeit der Bevölkerung durch die Auflösung der familiären Zusammenhänge. In den Städten verarmten die Menschen zusehends. Dies machte andere Lösungen notwendig und die Städte versuchten durch sog. Armenkommissionen Hilfe, aber auch Kontrolle zu organisieren. Dies wurde zunächst ehrenamtlich organisiert und die Arbeit meist von bürgerlichen Frauen übernommen (Kuhlmann 2021). Mit der Annahme, Frauen seien für die helfenden und betreuenden Tätigkeiten im Sinne der „geistigen Mütterlichkeit“ für diese Arbeit besonders geeignet, wurden bürgerliche Frauen in der Krankenpflege, in der Armenpflege, in Kinderbewahranstalten und weiteren Einrichtungen tätig. Durch die Gründung von zunächst Vereinen und anschließend Frauenschulen, wie z. B. die „Mädchen- und Frauengruppen für soziale Hilfsarbeit“ in Berlin oder die „Bildungsanstalt für evangelische Pflegerinnen“ oder die Schule für „Kleinkindlehrerinnen“ in Kaiserswerth durch Fliedner und seine Frau oder die Kindergärtnerinnen-Ausbildung in Blankenburg von Fröbel, professionalisierten sich die Frauen und entwickelten die Erbringung der sozialen Dienstleistung weiter. Zum Teil mussten dafür bezahlte Männer weichen, wie z. B. die Wärter in den Krankenhäusern oder ihnen wurden zuarbeitende Tätigkeiten zugewiesen. Es entstand eine Hierarchie von ausgebildeten Krankenpflegerinnen und proletarischen Wärtern und Wärterinnen mit Hilfstätigkeiten und (Krampe 2013: 4, Kuhlmann 2021). Während in der Krankenpflege zum Teil lange das Prinzip der Schwesterngemeinschaften durchgehalten wurde, entwickelte sich die „soziale Hilfsarbeit“ zu bezahlten Berufen weiter. Die Sozialge-

setzung, die Kriegsfürsorge nach dem Ersten Weltkrieg, die Verrechtlichung von Ansprüchen (Wohlfahrtsgesetze), aber auch beginnende Pädagogisierung und Psychologisierung beförderten die Verberuflichung. Die Frauenbewegung legte durch ihre Organisationen den Grundstein (Münchmeier 2018). So entstanden zu Beginn des 20. Jahrhunderts Berufe staatlich geregelte Berufe, wie die Jugendleiterin, die Kindergärtnerin oder die Wohlfahrtspflegerin (Rauschenbach 2018: 135 f.)

Die Frauen der ersten Frauenbewegung scheiterten jedoch mit ihrem Anspruch auf Eigenständigkeit und Emanzipation, da „ihre“ soziale Arbeit in die Hierarchien der kommunalen und verbandlichen Sozialbürokratie eingebunden wurde und sich zu „besoldeten, administrativ organisierten Dienstleistungsberuf(en)“ (Sachße 2003: 262) entwickelten. Diese wurden in die männlichen Hierarchien der Verwaltungen und damit in deren Lohnsysteme eingeeht. Der Prozess zeichnete sich durch „Rationalisierung“ und „Verfachlichung“ aus. Tätigkeiten mit Ordnungsfunktion oder politische Aufgaben blieben Männern vorbehalten (Alsago 2019: 361; Großmaß 2008; Sachße 2003: 29 ff.). Diese hegemoniale Einbindung der sozialen Berufe spiegelt sich bis heute in den Tarifsystemen wider. Seit 1980 jedoch verbietet das BGB die unterschiedliche Bezahlung gleicher oder gleichwertiger Arbeit aufgrund von Geschlecht (§ 612 Abs.3 BGB). Die Bundespolitik folgte damit – sehr spät – der europäischen Rechtsprechung. Dort galt seit 1957 der Artikel 119 des Vertrages zur Gründung der europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, nach der sich die Mitglieder verpflichteten „den Grundsatz des gleichen Entgeltes für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anzuwenden“. Diesen Grundsatz erweiterte der Rat der europäischen Gemeinschaft 1975 um das Verbot von ungleicher Bezahlung bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit (Richtlinie 75/117/EWG). Der europäische Gerichtshof bestätigte und konkretisierte durch Urteile in den Folgejahren immer wieder das Verbot der Diskriminierung (Grumpert 2016 :19 f.). Durch die Richtlinie 2006/54/EG „Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen“ wurde der Grundsatz 2006 neu gefasst. Während in vielen anderen Ländern, wie z. B. der USA, Großbritannien, Kanada, Schweden, Norwegen und der Schweiz, tarifpolitische Diskriminierung aufgrund von Geschlecht problematisiert wurde, war dies in Deutschland überwiegend nicht thematisiert (Winter 1997: 9). In Deutschland wurde dies geltende EU-Recht weitgehend und gerade im öffentlichen Dienst bislang nicht realisiert.

Für den Bereich der personenbezogenen sozialen Dienstleistungen war von 1961 bis 2005 der Bundesangestelltentarif (BAT) als „Leitwährung“ maßgeblich. Die Tätigkeitsmerkmale des BAT lassen sich zum Teil auf den Reichsangestelltentarifvertrag (RAT) von 1924 und die Allgemeine Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst (ATO) von 1938 zurückführen (Uttlinger/Breier/ Kiefer). Seitdem 01.Oktober 2005 gilt der Tarifvertrag für den öffent-

lichen Dienst (TVöD) für die Kommunen und den Bund und seit 01. November 2006 der Tarifvertrag der Länder (TvL) für die Beschäftigten der Bundesländer. Um das EU-Recht zu realisieren und der Diskriminierung von Frauen in den sozialen Berufen etwas entgegenzusetzen, startete die Gewerkschaft öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) bereits Ende der 1980er Jahre eine Aufwertungskampagne. In diesem Kontext arbeiteten Arbeitsgruppen, zusammengesetzt aus Beschäftigten und Wissenschaftler:innen, und wurden Gutachten erstellt. Die Gutachten zeigen deutlich, wie diskriminierend der BAT wirkt. Nach dem BAT wird zwar gleiche Arbeit gleich bezahlt, unabhängig vom Geschlecht. Jedoch bei verschiedenartiger – aber gleichwertiger Tätigkeit beginnt die Diskriminierung. Folgende Strukturelemente werden als diskriminierend herausgestellt: die Trennung der Entgeltsysteme mit verschiedenen Systematiken für unterschiedliche Gruppen (Beamte, Arbeiter:innen, Angestellte), die Trennung von Tarifteilen in der Vergütungsordnung mit unterschiedlicher Struktur, die zum Teil geschlechtsdominiert besetzt sind und die Bewertung der Tätigkeit von Frauen benachteiligen, der Stufenaufbau des BAT, welcher Arbeitsanforderungen erst in den höheren Vergütungsgruppen honoriert, der Einbezug von Tätigkeiten, wenn sie „zeitlich mindestens zur Hälfte“ geleistet werden, sowie die Nicht-Offenlegung der Bewertungskriterien. Große Teile der Vergütungsordnung sind als rechtswidrig zu bewerten, weil sie undurchschaubar sind und überprüfbaren Kriterien zur Entgeltdifferenzierung nicht ausreichen, um die „auszuübende Tätigkeit“ der frauentypischen Arbeitsplätze zu beschreiben. Das Gutachten kommt abschließend zum Urteil, dass „überwiegend Frauen von den nachteiligen Regelungen betroffen sind und eine Rechtfertigung jeweils nicht ersichtlich ist“ und daher die mittelbare Entgeltdiskriminierung aufgrund von Geschlecht vorliegt (Winter 1997: 86 ff.).

In Workshops (zum Teil mit den Arbeitgebern) und Seminaren entstanden Grundlagenpapiere und Arbeitshilfen. In der Stadtverwaltung Hannover wurde im Jahr 2000 ein Projekt zur Bewertung gestartet. Grundlage war das schweizerische Bewertungssystem ABAKABA (= Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch), welches bezogen auf Schema und Vorgehen dem EU-Recht entsprach und als rechtskonformes Arbeitsbewertungsinstrument eingeschätzt wurde (Grumpert 2016: 40ff.). Nach dem juristischen Gutachten konnte nun auch am Beispiel in der Praxis gezeigt werden, wie sich die Strukturen des BAT zeigen: Anhand von typischen Frauen- bzw. Männerarbeitsplätzen, die gleichwertig waren, wurde das Arbeitsbewertungsschema überprüft. Die Ergebnisse des Projekts zeigen, dass die Bewertung mit dem EU-rechtskonformen Verfahren ABAKABA, das für die Dienstleistungsarbeiten typischen emotionalen oder psycho-sozialen Komponenten stärker berücksichtigt, damit zu einer Aufwertung der frauendominierten Tätigkeiten führt. Dies gilt insbesondere für die Kriterien Verantwortung und intellektuelle Leistungen. Auch körperliche Komponenten bekommen eine größere Bedeutung. Dies ist vor allem die psy-

chische Belastung (Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr 2001). Zur Zeit des BAT kam keine veränderte Bewertung der sozialen Dienstleistungen zustande und auch die Neuordnung und die Einführung des TvöD ergab keine bessere Bewertung (Schmidt 2011: 259).

Im Jahr 2017 wurde das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) in Deutschland eingeführt. Dies sollte die Anforderungen der EU erfüllen. Seitdem besteht das „ausdrückliche Gebot“ der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer bei „gleicher und gleichwertiger Arbeit“, der „individuelle(n) Auskunftsanspruch für Beschäftigte in Betrieben und Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten“, die „Aufforderung an private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, ihre Entgeltstrukturen zu überprüfen“ und die „Berichtspflicht zum Stand der Gleichstellung und der Entgeltgleichheit für lageberichtspflichtige Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2017: 5). Für Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten galt das Entgelttransparenzgesetz nicht. Nach der Einführung des Gesetzes wurde die EU rechtlich verankerte Evaluation zweimal vorgenommen. In der ersten Evaluation 2019 zeigten sich nur punktuelle Wirkungen des Gesetzes. Für die Evaluation wurden Unternehmen, der öffentliche Dienst, Interessenvertretungen und Beschäftigte befragt. Sie zeigt, dass die gesetzlichen Möglichkeiten bislang wenig in Anspruch genommen wurden und dass es dem Gesetz an Bekanntheit fehlt. Für den öffentlichen Dienst schätzen die Befragten ein, dass das Gesetz wenig Wirkung zeigen wird, da fast alle Beschäftigten nach Tarif entlohnt werden. Bei den Kommunen, die sich einem Prüfverfahren unterzogen haben, wurde kein Handlungsbedarf festgestellt (Dermanowski 2019).

Ob die Überprüfung der Entgeltstrukturen eine Bedeutung für die sozialen Berufe haben könnte, wurde in dem Gutachten nicht berücksichtigt. Auch die zweite Evaluation 2023 zeigt die geringe Wirkung des Gesetzes. Im öffentlichen Dienst war das Gebot der Entgeltgleichheit fast ungekannt und der individuelle Auskunftsanspruch wurde nur selten geltend gemacht (Koch 2023). Auffällig ist, dass weder in den Befragungen durch die Gutachter noch in den Prüfungen der Entgeltstrukturen durch die Kommunen die Frage nach der Gleichwertigkeit von personenbezogenen sozialen Dienstleistungen und anderen Tätigkeiten, wie z. B. Verwaltungstätigkeiten eine Rolle spielte.

## 2.4.4 Arbeitsbedingungen und Personalausstattung

Neben der Gestaltung der Arbeitsverträge, der Entlohnung und der Qualifikation für die Erbringung der Arbeit sind für die Beschäftigten in den sozialen Berufen die Arbeitsbedingungen von zentraler Bedeutung. Diese entscheiden sich ebenfalls am Arbeitsplatz. Hier werden Rahmenbedingungen festgelegt, die den Beschäftigten zur Erbringung ihrer Aufgaben zur Verfügung stehen. Bei der

Arbeit mit Menschen steht die Interaktion der Beschäftigten mit den Adressat:innen im Vordergrund. Sie benötigen Zeit und Raum für das Wahrnehmen und Verstehen des Einzelnen, für Unterstützung, Begleitung, Hilfe und Umsorgung, für das gemeinsame Lösen von Problemen, für Bildungs- und Entwicklungsprozesse, aber auch für Planung, Reflexion, Fallbesprechungen mit Kolleg:innen und Weiterentwicklung der Arbeit. Daher ist insbesondere der Personalschlüssel in den Einrichtungen des Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitssystems sowohl für die Beschäftigten als auch für die Adressat:innen von enormer Bedeutung.

In der Pflege ist der Personalschlüssel seit Jahrzehnten in der Diskussion. Bereits 1993 wurde die Pflegepersonalregelung (PPR) eingeführt, die den damaligen Pflegenotstand reduzieren und die Versorgung der Patient:innen in Krankenhäusern gewährleisten sollte. Doch schon 1996 wurde die PPR ausgesetzt und 1997 durch das Zweite GKV-Neuordnungsgesetz außer Kraft gesetzt. Begründet wurde dies mit gestiegenen Kosten. Die Einführung des Systems der Diagnosis Related Groups (DRG) und die damit verbundene Abschaffung des Selbstkostendeckungsprinzips wirkte sich zusätzlich auf die Personalschlüssel und damit auf die Belastung des Pflegepersonals aus. Bei steigenden Patient:innenzahlen wurden zwischen 1996 und 2009 ca. 50.000 Pflegekräfte abgebaut. Seit 2009 sind wieder steigende Personalzahlen zu verzeichnen, die jedoch nur das weitere Auseinanderdriften von Patient:innen und Personal aufhalten (Kunkel 2025: 79). Durch die Einführung der DRG und der Orientierung an Profitabilität verändert sich die Gewichtung der Arbeit in den Krankenhäusern. Die Vergütung von medizinischen Leistungen pro Behandlungsfall hat, so Lauterbach, dazu geführt, „dass rund 50 Prozent mehr Ärzte, aber zehn Prozent weniger Pflegekräfte eingestellt wurden“ (Hammes 22.Januar 2019: 2). Damit verändern sich die pflegerischen Routinen. Die Zunahme der technischen und medizinischen Versorgung, wachsende Dokumentationstätigkeiten oder die kürzeren Verweildauern der Patient:innen sind wichtiger als Körperpflege, Zuwendung oder emotionale Begleitung. Damit wird der „Ethos fürsorglicher Praxis“ in Frage gestellt (Dück: 2018:3, Senghaas-Knobloch 2008: 227).

2019 trat das Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes (PpSG) in Kraft und sollte u. a. dafür sorgen, dass Personaluntergrenzen nicht unterschritten werden. Die tatsächliche Realisierung (z. B. Stellenbesetzungen) blieb hinter den Erwartungen zurück, und strukturelle Probleme – Fachkräftemangel, hohe Belastung, Personalfucht wurden nicht gelöst. Seit dem 1. Juli 2024 gilt stufenweise die Pflegepersonalbemessungsverordnung, die in Anlehnung an die alte PPR als „PPR 2.0“ bezeichnet wird. Sie verpflichtet die Krankenhäuser Personalbemessungen durchzuführen. Anhand der Stationen und der Einstufung der Fälle werden Soll-Minutenwerte für die verschiedenen Pflegefachkräfte und Pflegehilfskräfte ausgewiesen. Die Ist-Werte müssen erfasst und an das Institut für das Entgeltsystem übermittelt werden. Die erste bundesweite Auswertung erfolgt zum 30. September 2026. Danach sollen verbindliche Personalbemessungswerte gelten, deren

Unterschreitung mit Sanktionen verbunden werden kann (Bundesministerium für Gesundheit 14.Juni 2024). Dieser Reform waren fast zehn Jahre Auseinandersetzungen, insbesondere tarifpolitischer Natur vorausgegangen (Kunkel 2025: 9).

Auch die Arbeit in sozialpädagogischen Arbeitsfeldern wird bestimmt durch die Personalzuweisungen und damit verbundenen Personalschlüssel. Die Personalzuweisung z. B. für die Kindertageseinrichtungen erfolgt über die Finanzierung der Länder, die in den jeweiligen Ausführungsgesetzen zum SGB VIII in den Kita-Gesetzen und den dazugehörigen Verordnungen festgelegt wird. Verfügenden Kommunen oder Träger über zusätzliche Mittel, die sie bereitstellen, lässt sich das landesgesetzlich zugewiesene Personaltableau erweitern. Seit Jahren machen die Gewerkschaften, Verbände und Stiftungen darauf aufmerksam, dass die Personalschlüssel nicht kindgerecht sind, zu einer Überforderung des Personals führen und die Qualität der Kitas dadurch in Frage gestellt ist. Die Personalschlüssel für Elementargruppen (3 bis 6 Jahre) bewegen sich zwischen 1:6,4 in Baden-Württemberg und 1: 12,1 in Mecklenburg-Vorpommern. Für Krippenkinder liegen die Personalschlüssel bei 1: 2,9 in Baden-Württemberg und 1: 5,6 in Mecklenburg-Vorpommern (Stand 01.03.2023) (Bock-Famulla 2025). In diese Personalschlüssel werden meist Krankheitstage, Urlaubstage und Fortbildungen des Personals nicht oder unzureichend eingerechnet. Dies wirkt sich dann auf die reale Fachkraft-Kind-Relation aus. So entstehen Personalsituationen, die die Beschäftigten in Befragungen immer wieder schildern. So ergab eine Befragung der Gewerkschaft ver.di im Frühjahr 2021, an welcher fast 19.500 Beschäftigte aus Kitas teilgenommen haben, dass in der Arbeit mit Krippenkindern fast drei Viertel für mindestens fünf und bis zu zwölf Kinder gleichzeitig verantwortlich waren. Im Elementarbereich ergab sich eine Fachkraft-Kind-Relation von zumeist eine Fachkraft zu 13 bis 24 Kindern. Diese Belastung bleibt nicht ohne Folgen: Über 90 Prozent der Befragten sagen, dass sie ihren eigenen professionellen Ansprüchen nicht gerecht werden (Meyer/ Alsago 2021: 14 ff.).

Gesetzliche Bemühungen durch das sog. Gute-Kita-Gesetz (KiTa-Qualitäts- und -Teilhabeverbesserungsgesetz (KiQuTG)) hatten bislang für die Beschäftigten keine spürbaren Effekte, was sich insbesondere an den Krankheitstagen (s. nächstes Kapitel) zeigt. Das Familienministerium jedoch konstatiert im Monitoringbericht zum KiQuTG, dass im Gesamtzeitraum seit Inkrafttreten des KiQuTG 2019 bis 2022 klare Verbesserungen des Personal-Kind-Schlüssels in Gruppen mit Kindern unter drei Jahren zeigen. Der Personal-Kind-Schlüssel verbesserte sich bundesweit um -0,3. In Hamburg und Sachsen (jeweils -0,5) sowie in Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern (jeweils -0,4). Nur in Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz zeigte sich in diesem Zeitraum keine Veränderung. Die Veränderung wird als leichte Angleichung der Personal-Kind-Schlüssel der ostdeutschen Länder, an die der westdeutschen Länder interpretiert. Auch für den Elementarbereich vermeldet das BMBFSFJ Erfolge: deutlich sind die Verbesserung 2022 im Vergleich zu 2020. Der Personal-Kind-Schlüssel

sank im Mittel um 0,5. Hervorgehoben werden Thüringen (1,1), Brandenburg, Sachsen (jeweils –0,9), Hessen (–0,8), Sachsen-Anhalt (–0,7), Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen (jeweils –0,6). Im Saarland und in Bremen blieb der Schlüssel gleich (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2024: 97 ff.).

## 2.4.5 Gesundheit

Beschäftigte in sozialen Berufen sind – insbesondere in stationären und teilstationären Settings wie Kindertageseinrichtungen, Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen – in besonderem Maße gesundheitlichen Belastungen und Risiken ausgesetzt. Diese ergeben sich zum einen unmittelbar aus der beruflichen Tätigkeit selbst, etwa durch eine erhöhte Exposition gegenüber potenziellen Krankheitserregern oder durch erhebliche körperliche Beanspruchungen, beispielsweise bei der Lagerung und Mobilisation von Patient:innen. Diese spezifischen Gefährdungen sind nicht zuletzt im Kontext des Mutterschutzgesetzes von besonderer Relevanz, etwa im Hinblick auf notwendige Schutzmaßnahmen oder frühzeitige Beschäftigungsverbote in bestimmten Tätigkeitsbereichen. Zum anderen gehen auch die strukturellen und organisatorischen Rahmenbedingungen, unter denen soziale Dienstleistungen häufig erbracht werden, mit erheblichen gesundheitlichen Risiken einher. Hierzu zählen eine hohe Arbeitsintensität, regelmäßige Überstunden, Schicht- und Wochenendarbeit sowie die dauerhafte Konfrontation mit Leid, Krankheit und Tod. Hinzu kommen psychosoziale Belastungen, die aus chronischem Personalmangel, häufiger Unterbesetzung und dem damit verbundenen Gefühl resultieren, den eigenen fachlichen und professionellen Ansprüchen nicht gerecht werden zu können. Verstärkend wirkt zudem ein vielfach als gering wahrgenommener gesellschaftlicher Stellenwert sozialer Tätigkeiten, der sich negativ auf Motivation, Gesundheit und langfristige Bindung an den Beruf auswirken kann (Hagemann 2014). Beschäftigte in der Altenpflege weisen die höchsten krankheitsbedingten Ausfallzeiten auf, gefolgt von den Bereichen Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe sowie Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege (Barmer 2021; WIdO 2020; Techniker Krankenkasse 2021). Neben dem erhöhten Infektionsrisiko zeigen sich zwei weitere Krankheitsbereiche mit besonders hoher Prävalenz: Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems sowie psychische Erkrankungen (Techniker Krankenkasse 2019).

Aktuelle Auswertungen von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen untermauern diese Entwicklung. Nach Angaben der Techniker Krankenkasse belief sich die durchschnittliche krankheitsbedingte Ausfallzeit von Pflegekräften im Jahr 2024 auf 28,5 Tage, womit Pflegekräfte im bundesweiten Durchschnitt nahezu einen Monat arbeitsunfähig waren. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen

den Pflegebereichen: In der Altenpflege lag der durchschnittliche Krankenstand bei 33,1 Tagen, in der Krankenpflege bei 26,7 Tagen. Die Ursachen der Arbeitsunfähigkeit verteilten sich vor allem auf psychische Erkrankungen und Atemwegserkrankungen mit jeweils durchschnittlich 5,7 Tagen pro Person sowie auf Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems mit durchschnittlich 4,9 Tagen. Zum Vergleich betrugen die durchschnittlichen Fehlzeiten über alle Beschäftigungsgruppen hinweg im Jahr 2024 18,2 Tage (Techniker Krankenkasse, 12. Mai 2025). Auch Daten der Deutschen Angestellten-Krankenkasse (DAK) zeigen über alle Branchen hinweg ein hohes Niveau krankheitsbedingter Ausfallzeiten: Für das Jahr 2023 weist die DAK durchschnittlich 20,1 Arbeitsunfähigkeitstage aus. Auf dieser Grundlage nahm die Bertelsmann Stiftung eine Sonderauswertung für den Bereich der Kindertagesbetreuung vor. Die Ergebnisse zeigen ein mit der Pflege vergleichbares Belastungsprofil: Im Jahr 2023 verzeichnete das Kita-Personal in nahezu allen Bundesländern durchschnittlich mehr als 30 Arbeitsunfähigkeitstage. Lediglich in Baden-Württemberg (22,6 AU-Tage) und Bayern (23,8 AU-Tage) lagen die Werte darunter. Besonders hoch waren die Ausfallzeiten in ostdeutschen Bundesländern mit durchschnittlich 34,0 Tagen (Akko 2024: 3). Auch bei den Krankheitsursachen zeigt sich ein konsistentes Muster. Rund 20,3 Prozent der Arbeitsunfähigkeitstage – entsprechend etwa sechs Tagen pro Person – sind auf psychische Erkrankungen zurückzuführen; ein weiterer relevanter Anteil entfällt auf Atemwegserkrankungen (Akko 2024: 6). Seit Langem ist zudem belegt, dass das Risiko, ein Burnout zu entwickeln, in sozialen Berufen besonders hoch ist. Für Erzieher:innen liegt das arbeitsbezogene Stressrisiko beispielsweise etwa doppelt so hoch wie in der Allgemeinbevölkerung. Bereits 2013 wiesen Studien darauf hin, dass rund ein Fünftel der Erzieher:innen unter ausgeprägten beruflichen Stressbelastungen litt und als Hochrisikogruppe für Burnout einzustufen war. Vergleichbare Befunde zeigen sich auch für psychosomatische und psychische Beschwerden: Etwa ein Drittel der Erzieher:innen ist von Symptomen wie Schlafstörungen, Konzentrationsschwierigkeiten oder eingeschränkter Entspannungsfähigkeit betroffen (Jungbauer 2013: 51). Andere Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit stehen weniger im öffentlichen Fokus und werden entsprechend seltener systematisch untersucht. Die verfügbaren Befunde deuten jedoch auch hier auf vergleichbare Belastungskonstellationen hin, insbesondere auf ein erhöhtes Burnout-Risiko.

Eine von Alsago und Meyer zum Ende der Corona-Pandemie (Ende 2022) durchgeführte Untersuchung bestätigt diese Befunde für den Bereich der Kindertagesbetreuung. Ein deutlich erhöhtes Burnout-Risiko – gemessen mit dem Maslach Burnout Inventory – zeigte sich darüber hinaus in weiteren Arbeitsfeldern, darunter Inobhutnahmestellen, die Soziale Arbeit mit Menschen unter Bedingungen von Behinderung sowie in Jugendämtern. In anderen Arbeitsfeldern fielen die Werte lediglich geringfügig niedriger aus. Besonders betroffen waren Beschäftigte im öffentlichen Dienst sowie in kirchlichen Einrichtungen.

Auffällig ist zudem die Konzentration erhöhter Belastungswerte in stationären Einrichtungen (Alsago/ Meyer 2024: 27). Die beschriebenen gesundheitlichen Belastungen sind damit nicht als individuelle Risiken oder Folge persönlicher Überforderung zu verstehen, sondern als Ausdruck struktureller Arbeits- und Rahmenbedingungen, unter denen soziale Berufe dauerhaft ausgeübt werden. Eine Re-Positionierung sozialer Berufe setzt daher auch an der gesundheitlichen Absicherung, Entlastung und nachhaltigen Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen an – nicht als Fürsorgeleistung, sondern als Voraussetzung professioneller Stabilität und gesellschaftlicher Funktionsfähigkeit.

## 2.4.6 Dynamiken am Arbeitsplatz

Die Dynamiken am Arbeitsplatz sozialer Berufe lassen sich theoretisch mit dem Konzept von Hirschman (1974) analysieren. Hirschman entwickelte die Kategorien „exit“, „voice“ und „loyalty“ ursprünglich im ökonomischen Kontext, betont jedoch ausdrücklich, dass sie auch auf Organisationen und soziale Beziehungsverhältnisse – etwa Arbeitsverhältnisse – übertragbar sind (Hirschman 2004: 3). Mit „exit“ beschreibt Hirschman die Strategie des Rückzugs oder der Abwanderung aus einer Organisation. Beschäftigte entziehen sich einem als belastend oder unzureichend erlebten Arbeitsverhältnis, indem sie dieses ganz oder teilweise verlassen. Die Strategie „voice“ bezeichnet demgegenüber den Versuch, als problematisch erkannte Zustände aktiv zu thematisieren und zu verändern. Sie setzt sowohl die Wahrnehmung ungünstiger Bedingungen als auch die Bereitschaft voraus, sich mit diesen auseinanderzusetzen und für Verbesserungen einzutreten. „Voice“ kann individuell oder kollektiv erfolgen und ist stets mit Einmischung, Aushandlung und Widerstand verbunden. Hirschman versteht „voice“ ausdrücklich als politisches Handeln, das gewollt und eingeübt werden muss (Hirschman 1974: 25 ff.).

Der Begriff der „loyalty“ bleibt bei Hirschman unscharf. Er beschreibt damit ein abwartendes Verhalten, das auf eine zukünftige Verbesserung der Bedingungen hofft, ohne selbst aktiv Veränderungen anzustoßen. Beschäftigte verbleiben im System, erfüllen ihre Aufgaben weiter, bringen jedoch keine eigenen Impulse ein (Stumpf 2024). Ergänzend verweist Hirschman auf eine weitere Reaktionsform, die er als „suffer in silence“ beschreibt. Farrell (1983) fasst diese Strategie als „neglect“ (Vernachlässigung) auf und meint damit den Verbleib im als negativ erlebten Zustand bei gleichzeitigem Rückzug von Engagement, etwa in Form innerer Kündigung (Hirschman 2004; Sischka 2015; Alsago 2019: 378 ff.). Rabe-Kleberg ordnet diese Kategorien für soziale Berufe weiter ausdifferenziert ein. Loyalität versteht sie nicht primär als Pflichtgefühl gegenüber dem Arbeitgeber, sondern als Verbundenheit mit der professionellen Tätigkeit und den Adressat:innen. „Dadurch, dass diejenigen, die im Beruf bleiben (wollen),

die Bedingungen in ihrem Beruf nicht mehr aus Pflichtgefühl verdecken, sondern diese öffentlich laut kritisieren, haben sie mit ‚voice‘ einen wesentlichen Schritt in Richtung auf die Aufklärung traditioneller Arbeitsverhältnisse getan“ (Rabe-Kleberg 1993: 13). „Voice“ wird damit zum Ausdruck professioneller Verantwortung und zum Versuch, die zur Berufsausübung notwendigen Rahmenbedingungen aktiv mitzugestalten. Zugleich verweist Rabe-Kleberg darauf, dass die Unsichtbarkeit beruflicher Leistungen als Ausdruck struktureller Marginalisierung auf einer fehlenden Definitionsmacht darüber beruht, was Qualifikation und Leistung in sozialen Berufen bedeuten (Rabe-Kleberg 1993: 67; Alsago 2019: 378 ff.). Die arbeitsplatzbezogenen Bedingungen sozialer Berufe – prekäre Beschäftigungsverhältnisse, ungünstige Personalschlüssel, hohe Arbeitsdichte, krankheitsbedingte Ausfälle im Team – führen jedoch häufig dazu, dass Beschäftigte dauerhaft das Gefühl haben, den eigenen professionellen Ansprüchen und den Bedürfnissen der Adressat:innen nicht gerecht zu werden. Der Verlust des Berufsethos oder eines „Ethos fürsorglicher Praxis“ wird wiederholt thematisiert und geht mit Frustration, Unzufriedenheit und chronischer Belastung einher.

Vor diesem Hintergrund befinden sich viele Beschäftigte in einem strukturellen Dilemma mit begrenzten Handlungsmöglichkeiten. Die „exit“-Strategie zeigt sich häufig zunächst in einem partiellen Rückzug, etwa durch Reduktion der Arbeitszeit. Die ver.di-Befragung zur Arbeitszeit zeigte dieses Phänomen deutlich in der Krankenpflege, in den Kitas und auch in der Sozialen Arbeit (ohne Kitas) (Krüger / Wagner 2024a–c). Die Reduktion der Arbeitszeit dient damit dem Schutz der eigenen Gesundheit, geht jedoch mit Einkommenseinbußen und langfristigen Nachteilen in der sozialen Sicherung einher. Andere Beschäftigte verfolgen eine konsequentere „exit“-Strategie und wechseln den Arbeitsplatz oder verlassen den Beruf. Studien zeigen, dass die Fluktuation in sozialen Berufen in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat. Während der Corona-Pandemie veränderten sich Kommunikationsstrukturen in den Teams, zugleich stieg die Fluktuation in nahezu allen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit. Besonders betroffen waren Inobhutnahmestellen, der Allgemeine Soziale Dienst, Krippen, Kitas sowie Arbeitsfelder der Behindertenhilfe (Alsago/ Meyer 2024: 24). Als Hauptgründe wurden der Wunsch nach besseren Arbeitsbedingungen (21,4 Prozent), Teamkonflikte (13,8 Prozent) sowie unzureichende Bezahlung (8,7 Prozent) genannt. Aktuelle Ergebnisse der Studie „Arbeitsbedingungen und verletzendes Verhalten in der Sozialen Arbeit“ (AVASA) bestätigen, dass dieser Trend anhält, insbesondere bei privaten Kita-Trägern und Elterninitiativen (Meyer/ Alsago 2025b: 13).

Auch im Krankenhaus- und Pflegebereich sind diese Dynamiken seit Langem dokumentiert. Der Anstieg von Teilzeitarbeit sowie eine hohe Personalfuktuation stehen im Zusammenhang mit Arbeitsverdichtung und Belastung (Klauber et al. 2023; Pilny/Rösel 2021). Befragungen zeigen, dass eine Rückkehr in den

Beruf oder eine Aufstockung der Arbeitszeit an deutlich verbesserte Arbeitsbedingungen geknüpft wäre (Auffenberg et al. 2022; Maier et al. 2023). Vergleichbare Muster finden sich in der Altenpflege, wo Arbeitszeitverkürzung, Betriebswechsel oder frühzeitiger Renteneintritt zentrale Bewältigungsstrategien darstellen (Inkinen und Schröder 2024). Neben „exit“ gewinnt auch die Strategie des „neglect“ an Bedeutung. Fehlende Unterstützung durch Leitungskräfte und Träger, geringe Beteiligungsmöglichkeiten und das Gefühl struktureller Ohnmacht führen dazu, dass Beschäftigte ihr Engagement reduzieren und sich mit belastenden Bedingungen arrangieren (Stumpf 2024). Studien zeigen, dass Personalmangel, Fluktuation und Arbeitsbelastung mit verletzendem Verhalten und Gewalt in sozialen Einrichtungen zusammenhängen – sowohl gegenüber Adressat:innen als auch innerhalb der Teams (Meyer/ Alsago 2025b). Dabei treten psychische, physische und sexuelle Gewaltformen gleichermaßen auf. Entlastende Faktoren wie unterstützende Leitung, Partizipation, Schutzkonzepte, klare Zuständigkeiten in Teams sowie Supervision und Fachberatung können diesen Dynamiken entgegenwirken. Es zeigte sich, dass belastende Zustände häufig hingenommen und allenfalls sanktioniert, jedoch selten konstruktiv bearbeitet werden. Dies verweist auf ein tieferliegendes professionelles Problem, das Gruschka (2021: 19) als Form „bürgerlicher Kälte“ beschreibt. In der Pflege wird dieses Phänomen unter dem Begriff des „Coolouts“ diskutiert: als Schutzmechanismus gegenüber der Spannung zwischen professionellem Anspruch und strukturellen Rahmenbedingungen, der in moralischer Desensibilisierung gegenüber dem Leid der Patient:innen münden kann (Kersting 2016). Für den Pflegebereich belegen zahlreiche Studien, unter anderem des Zentrums für Qualität in der Pflege (ZQP), das Auftreten von Gewalt und verletzendem Verhalten im Zusammenhang mit Qualifikation, Arbeitsbelastung und mangelnder institutioneller Unterstützung (Eggert et al. 2017, 2023). Trotz dieser Erkenntnisse spielen präventive Maßnahmen wie systematische Gewaltschutzkonzepte bislang eine untergeordnete Rolle (Eggert et al. 2024). Auffällig ist zudem, dass verletzendes Verhalten innerhalb der Teams häufig tabuisiert bleibt.

Insgesamt wird deutlich, dass belastende Arbeitsbedingungen, Personalmangel und institutionelle Defizite nicht nur individuelle Reaktionen hervorrufen, sondern strukturelle Dynamiken erzeugen, die professionelle Handlungsspielräume systematisch einschränken. Gewalt und verletzendes Verhalten werden dabei häufig als unvermeidbares „Berufsrisiko“ normalisiert, obwohl sie dem professionellen Auftrag sozialer Berufe fundamental widersprechen. Auch auf gesellschaftlicher und politischer Ebene bleibt eine nachhaltige Skandalisierung dieser Zustände bislang weitgehend aus.

## 2.5 Öffentlichkeit: Sichtbarkeit und Begrenzung

Die Öffentlichkeit stellt neben Staat und Arbeitsplatz eine zentrale Arena der Aushandlung von Berufen und Professionen dar (Abbott 1988: 61). In ihr werden Bilder, Zuschreibungen und Legitimationen von Berufen hergestellt und stabilisiert. Die Öffentlichkeit beeinflusst nicht nur, welche Tätigkeiten als professionell gelten, sondern auch, unter welchen Bedingungen ihre Ausübung als akzeptabel erscheint. Wird die Zuständigkeit sozialer Berufe für bestimmte Aufgaben relativiert oder in andere Systembereiche verlagert – etwa von der Pflege in die Medizin, von der Kinder- und Jugendhilfe in die Schule oder in ehrenamtliche und laienhafte Tätigkeiten –, bleibt dies häufig unhinterfragt. Ebenso trägt die öffentliche Akzeptanz prekärer Arbeitsbedingungen dazu bei, dass der Widerspruch zwischen professionellem Anspruch und tatsächlicher Ausübung nicht thematisiert wird. Auf diese Weise wirkt Öffentlichkeit als Mitakteurin bei der Stabilisierung und Verstärkung der Marginalisierung sozialer Berufe.

Empirisch zeigt sich dabei ein auffälliges Paradox: In einer Befragung aus dem Juli 2025 wurden Krankenpfleger:innen mit 89 Prozent als eine der Berufsgruppen mit dem höchsten Ansehen in der Öffentlichkeit benannt, dicht gefolgt von Altenpfleger:innen (87 Prozent) und Erzieher:innen in Kindertageseinrichtungen (77 Prozent) (Statista 9/2025). Ein ähnliches Bild zeigt sich bei Jugendlichen. Knapp ein Viertel kann sich grundsätzlich vorstellen, in Pflege- oder Kindertagesbetreuungsberufen zu arbeiten. Als positive Aspekte werden Sinnstiftung, Verantwortung und die Möglichkeit genannt, „etwas Gutes tun“ und „etwas bewirken“ zu können. Viele Jugendliche geben zudem an, sich aufgrund persönlicher Erfahrungen im eigenen Umfeld gut mit diesen Berufen auszukennen (SINUS Markt- und Sozialforschung GmbH, November 2020: 8 f.). Gleichzeitig bleibt die tatsächliche Berufswahl in diesen Feldern begrenzt. Die Entscheidung für einen Beruf ist eng mit Fragen der sozialen Integration, der Persönlichkeitsentwicklung und der Identitätsbildung verknüpft (Barthold 2025: 164). Gerade deshalb sind Entscheidungsmotive bei der Berufswahl aufschlussreich für die gesellschaftliche Konstruktion eines Berufes. Studien zeigen, dass Kriterien wie Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Verdienst, Beschäftigungssicherheit, Ersetzbarkeit durch Technik sowie vielfältige Einsatzmöglichkeiten für Jugendliche von hoher Bedeutung sind. Mit zunehmendem Alter und realistischer werdender Einschätzung der Arbeitsbedingungen sinkt die Bereitschaft, einen sozialen Beruf zu wählen (Grünert 2019; SINUS 2020). Der verbreitete Satz „Augen auf bei der Berufswahl“ fungiert dabei weniger als neutrale Empfehlung, denn als Warnformel: Er signalisiert, dass soziale Berufe zwar gesellschaftlich anerkannt, zugleich aber mit dauerhaft schwierigen Bedingungen verbunden sind.

Diese ambivalente Haltung zeigt sich auch in alltäglichen Reaktionen wie „Das könnte ich nicht“ oder „Boah, du arbeitest in der Pflege – ich könnte das ja

nicht“ (Leah Weigand 2023). Solche Aussagen drücken einerseits Bewunderung aus, andererseits markieren sie Distanz. Sie entlasten die Sprecher:innen von eigener Verantwortung und individualisieren strukturelle Probleme. Die schwierigen Arbeitsbedingungen erscheinen nicht als politisch gestaltbare Rahmenbedingungen, sondern als persönliches Risiko derjenigen, die sich „freiwillig“ für diesen Beruf entschieden haben. Wer sich für soziale Berufe entscheidet, weiß demnach, worauf er oder sie sich einlässt – und kann folglich keine weitergehenden Ansprüche stellen. Besonders deutlich wird diese implizite Abwertung im Zusammenhang mit Geschlechterbildern. So gilt der Beruf der Erzieher:in nach wie vor als weiblich konnotiert. Historisch ist dies mit seiner Herkunft aus Fürsorge und Armenpflege verbunden und mit Zuschreibungen weiblicher Eigenschaften verknüpft. Bis in die 1990er Jahre wurde das Berufsbild mit Attributen wie „herzlich“, „gefühlsbetont“ oder „praktisch“ beschrieben, während Merkmale wie „theoretisch“, „spezialisiert“ oder „aufstiegsorientiert“ kaum zugeschrieben wurden (Zern 1980: 156, zit. nach Cloos 2015: 579). Diese Zuschreibungen wirken bis heute fort und tragen zur anhaltenden Überrepräsentation von Frauen in diesen Berufen bei (Barthold 2025: 178–179).

Vermeintliche öffentliche Aufwertungskampagnen greifen diese Muster teilweise auf und reproduzieren sie. So stellte das Bundesfamilienministerium Maßnahmen zur Aufwertung sozialer Berufe unter das Motto „Wir kümmern uns um die Kümmerer“ (Giffey 2019). Bereits das Framing wirkt dabei ambivalent: Statt professionelle Berufsbezeichnungen zu stärken, werden Beschäftigte als „Kümmerer“ adressiert. Auch die Kampagne „Mach Karriere als Mensch!“ für Pflegeberufe (BMFSFJ 2025) fokussiert weniger Professionalität als persönlichen Idealismus und Menschlichkeit. Demgegenüber positionieren sich andere Sektoren deutlich anders. Kampagnen des Handwerks betonen ökonomische Stärke und gesellschaftliche Bedeutung, etwa mit dem Slogan „Wir sind die Wirtschaftsmacht!“. Solche Gegenüberstellungen verdeutlichen die symbolische Hierarchisierung zwischen produzierender Wirtschaft und sozialen Dienstleistungen (Korff 2015). Diese Hierarchisierung prägt auch die öffentliche Aufmerksamkeit. Soziale Dienstleistungen geraten meist erst dann in den Fokus, wenn sie nicht mehr funktionieren – etwa bei Gefährdung oder Tod von Adressat:innen oder bei wahrgenommenen Störungen der öffentlichen Ordnung. Die Frage, unter welchen Bedingungen professionelle Arbeit geleistet wird, bleibt demgegenüber randständig (Alsago 2025: 146). Während der Corona-Pandemie wurden soziale Berufe zwar als systemrelevant eingestuft, zugleich reduzierte sich die öffentliche Erwartungshaltung auf das reine Funktionieren (Herrmann 2020). Frühkindliche Bildung wurde faktisch auf Betreuung verkürzt, Pflege zunehmend an Angehörige oder Ungelernte delegiert. Die Öffentlichkeit akzeptierte diese Verschiebungen weitgehend. Diese Akzeptanz hat zur Folge, dass professionelle Standards unterlaufen werden und Fachkräfte zunehmend mit „billigen“ Arbeitskräften um Zuständigkeiten konkurrieren müssen. Die Öffentlichkeit

wirkt dabei nicht nur als Beobachterin, sondern als aktive Akteurin der Marginalisierung sozialer Berufe. Indem sie prekäre Bedingungen hinnimmt, Verantwortung delegiert und strukturelle Probleme individualisiert, stabilisiert sie ein System, in dem hohe moralische Anerkennung mit geringer materieller und politischer Verantwortung einhergeht.

In analytischer Zuspitzung zeigt sich: Soziale Berufe genießen hohe symbolische Anerkennung, ohne dass daraus verbindliche Konsequenzen für Arbeitsbedingungen, Bezahlung oder professionelle Standards folgen. Die Öffentlichkeit fordert Verlässlichkeit und Einsatzbereitschaft, ohne selbst Verantwortung für die Ermöglichung professioneller Arbeit zu übernehmen. Damit trägt sie wesentlich zur Reproduktion von De-Professionalisierung, Prekarisierung und langfristiger Instabilität sozialer Berufe bei – ein Befund, der in den folgenden Kapiteln weiter vertieft wird.

## 2.6 Bildungs- und Berufsbiografien sozialer Berufe

Die kulturell-kognitive Dimension oder kognitive Struktur von Berufen bezeichnet das Wissen, die Fähigkeiten sowie das professionelle Handeln, die einen Beruf oder eine Profession kennzeichnen (Abbott 1988; Alsago 2019). Diese Struktur ist weder kollektiv noch individuell statisch, sondern unterliegt kontinuierlichen Veränderungen. Berufe und professionelles Handeln müssen sich an gesellschaftliche, institutionelle und organisationale Bedingungen anpassen und sich fortlaufend weiterentwickeln. Für soziale Berufe gilt dies in besonderem Maße, da sie mit Menschen in unterschiedlichen, sich wandelnden Lebenslagen arbeiten. Die Anforderungen sind hochgradig situativ, fallbezogen und selten standardisierbar. Häufig erfordert bereits die Bearbeitung einzelner Fälle die Aneignung neuen Wissens, um den jeweiligen Adressat:innen fachlich gerecht zu werden.

Kognitive Berufsstrukturen sozialer Berufe sind daher durch permanente Lernanforderungen, hohe Komplexität und situative Ungewissheit geprägt. Gesellschaftliche Veränderungen – etwa demografische Entwicklungen, soziale Ungleichheiten, Migration, Digitalisierung oder veränderte rechtliche Vorgaben – verlangen eine kontinuierliche Weiterentwicklung professionellen Handelns. Wissenschaft und Forschung sind hierfür unverzichtbar. Gleiches gilt für eine systematische Berufsbildungsforschung, die Erkenntnisse über Lernprozesse, Kompetenzentwicklung und Professionalisierung bereitstellt. Neben der kollektiven Ebene der Professionalisierung betrifft diese Dynamik auch die individuelle Ebene der Beschäftigten. Fort- und Weiterbildung sowie forschendes Lernen, etwa in Projekten am Arbeitsplatz, sind notwendig, um Fachlichkeit zu erhalten, weiterzuentwickeln und an neue Anforderungen anzupassen.

Die Attraktivität sozialer Berufe hängt dabei nicht allein vom Einkommen, sondern wesentlich von gestaltbaren Bildungs- und Berufsbiografien ab. Zur Entste-

hung von Loyalität zum Beruf und langfristiger Berufsausübung trägt bei, ob Fort- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten bestehen, Kompetenzerwerb anerkannt wird und berufliche Perspektiven eröffnet werden. Attraktivität bemisst sich daher nicht ausschließlich an vertikalen Karrierewegen in Leitungspositionen, sondern auch an horizontalen Entwicklungsoptionen, etwa durch fachliche Spezialisierungen, Profilbildung oder die Erweiterung des Tätigkeitsportfolios. Voraussetzung dafür ist, dass Qualifizierungen sich sichtbar in Tätigkeitsbeschreibungen, Zuständigkeiten, Eingruppierungen und Anerkennungslogiken widerspiegeln.

Kompetenzorientierung prägt zunehmend die berufliche Bildung – erreicht soziale Berufe jedoch bislang nur begrenzt strukturell. Beschäftigte in sozialen Berufen gelten als fort- und weiterbildungsaffin. Insbesondere Erzieher:innen, Heilerziehungspfleger:innen und Heilpädagog:innen reagieren auf die sich stetig verändernden Anforderungen in ihren Arbeitsfeldern häufig mit der Bereitschaft zur Fort- und Weiterbildung. Gleichzeitig erschweren Arbeitsverdichtung, Personalmangel und Zeitknappheit die nachhaltige Integration neu erworbener Kompetenzen in den beruflichen Alltag. Reflexion, Teamlernen und die Übertragung neuen Wissens in organisationale Praxis bleiben vielfach fragmentarisch. Strukturell verschärft wird diese Situation dadurch, dass es für soziale Berufe kein anerkanntes, aufstiegsrelevantes Ausbildungs- und Weiterbildungssystem gibt, das mit den Qualifizierungsstufen vergleichbar wäre, die das Bundesinstitut für Berufsbildung gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung für die Berufe nach BBiG und HwO etabliert hat. Während dort jeder Qualifizierungsschritt potenziell zu einem formal anerkannten Abschluss und zu erweiterten beruflichen Optionen führt, bleibt zusätzlicher Kompetenzerwerb in sozialen Berufen häufig folgenlos im Hinblick auf Tätigkeiten, Handlungsspielräume, Übernahme von Verantwortung und Eingruppierung. Die Unschärfe zwischen Aus-, Fort- und Weiterbildung trägt zusätzlich zu biografischen Unsicherheiten bei. Die Bereiche der Fort- und Weiterbildung werden nicht klar voneinander abgegrenzt, was Bildungswege unübersichtlich macht und deren Anerkennung erschwert. Zudem werden die Begrifflichkeiten Fort- und Weiterbildung in ihrer Bedeutung und Zuschreibung unterschiedlich und zuweilen synonym verwandt. Im Kontext des Lebensbegleitenden Lernens lässt sich eher von einem biografiebegleitenden Lernen sprechen, das sich je nach Lebensphase, Lebensalter und beruflicher Situation verändert. Der Begriff des Lebenslangen Lernens trägt demgegenüber einen normativen Aufforderungscharakter und verschiebt die Verantwortung für Qualifizierung stark auf das Individuum. Entsprechend wurde auch auf ministerieller Ebene der Begriff des „Lebensbegleitenden Lernens“ eingeführt.

Mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) wurde zwar ein kompetenzorientierter Referenzrahmen geschaffen, seine strukturierende Wirkung bleibt für soziale Berufe jedoch begrenzt. Der DQR unterscheidet acht Niveaustufen, beschreibt Verantwortung und Selbstständigkeit und stellt formales, non-formales und informelles Lernen grundsätzlich gleichwertig. Fachschulabschlüsse

sozialer Berufe sind formal dem Qualifikationsniveau 6 zugeordnet und damit gleichwertig zu Bachelor- und Meisterabschlüssen. Diese Gleichwertigkeit entfaltet jedoch kaum Konsequenzen für Beschäftigungsstrukturen, tarifliche Eingruppierungen oder institutionelle Anerkennung. Die Zuordnung non-formaler Qualifikationen wird bislang nur zögerlich vorangetrieben, sodass der DQR für soziale Berufe häufig ein deklaratives Instrument bleibt.

Empirische Befunde zeigen zudem eine Diskrepanz zwischen wahrgenommener Attraktivität sozialer Berufe und realen Entwicklungsbedingungen. Studien wie die SINUS-Studie „Kindertagesbetreuung & Pflege – attraktive Berufe?“ (2020) belegen, dass soziale Berufe mit Sinnstiftung, Verantwortung und gesellschaftlichem Nutzen assoziiert werden. Gleichzeitig werden geringe Einkommen sowie eingeschränkte Weiterentwicklungs- und Karrierechancen kritisch bewertet. Auffällig ist, dass diese Einschätzungen häufig weniger auf konkreten Informationen als auf öffentlichen Images und fehlender Transparenz beruhen. Die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes mit neuen Abschlussbezeichnungen wie „Bachelor Professional“ oder „Master Professional“ stärkt höherqualifizierende Berufsbildung im dualen System. Für soziale Berufe existiert eine vergleichbare Qualifizierungslogik bislang nicht. Kompetenzerwerb führt hier selten zu anerkannten Abschlüssen oder erweiterten Beschäftigungsmöglichkeiten. Qualifikationen werden meist in bestehende Tätigkeiten integriert, ohne neue Bildungs- oder Berufspositionen zu eröffnen. Damit wird Marginalisierung auch biographisch wirksam. Bildungs- und Berufsbiografien sozialer Berufe sind häufig wenig flexibel gegenüber gesundheitlichen Belastungen, biographischen Brüchen oder veränderten Lebenslagen. Übergänge in entlastende Tätigkeiten, andere Arbeitsfelder oder neue Rollen sind nur begrenzt vorgesehen. Die Verantwortung für berufliche Stabilität und Weiterentwicklung wird damit weitgehend individualisiert.

Zusammenfassend zeigt sich, dass sich die Marginalisierung sozialer Berufe tief in ihre kognitiven Berufsstrukturen und Bildungsbiografien einschreibt. Hohe Anforderungen an Wissen, Reflexionsfähigkeit und Kompetenzentwicklung stehen einer unzureichenden institutionellen Anerkennung gegenüber. Zusätzliche Qualifikationen bleiben häufig folgenlos. Der Deutsche Qualifikationsrahmen bietet zwar prinzipiell Möglichkeiten zur Sichtbarmachung von Kompetenzen, reproduziert in seiner bisherigen Anwendung jedoch bestehende Ordnungslogiken.

## **2.7 Schwache Interessenvertretung: Zur „Voice“ sozialer Berufe**

Die Marginalisierung sozialer Berufe zeigt sich nicht allein in staatlichen Ordnungsstrukturen, gesellschaftlichen Anerkennungsverhältnissen oder betrieblichen Arbeitsbedingungen. Sie wird auch dort sichtbar, wo soziale Berufe ihre Interessen nur begrenzt kollektiv artikulieren und durchsetzen können. Die

Frage nach der „voice“ sozialer Berufe verweist damit auf die Fähigkeit der Beschäftigten und Professionellen, ihre Anliegen in den zentralen Arenen von Gesellschaft, Politik und Arbeitswelt sichtbar zu machen, Einfluss auszuüben und die Bedingungen ihrer Arbeit aktiv mitzugestalten.

Nach Alsago (2019) bedarf es für die Durchsetzung von Professionen und Berufen der „voice“ der Professionellen selbst – der aktiven Beteiligung in den Arenen und der Außendarstellung ihrer Leistungen und Erfolge. „Voice“ in und für die sozialen Berufe ist mehrdimensional und vielschichtig. Das Erheben von Stimme für die sozialen Berufe durch die Beschäftigten selbst lässt sich grob in drei Ebenen unterteilen: Gesellschafts- und Fachpolitik, Betriebspolitik und Tarifpolitik (Alsago 2025: 151). Während Gesellschafts- und Fachpolitik für soziale Dienstleistungen auf eine lange Tradition zurückblicken, sind aktive Betriebspolitik und Tarifpolitik durch die Beschäftigten selbst eher jüngere Phänomene. Die vergleichsweise schwach ausgeprägte kollektive Interessenvertretung sozialer Berufe ist jedoch nicht Ausdruck fehlender Relevanz oder mangelnden Engagements der Beschäftigten. Vielmehr ist sie historisch gewachsen und eng mit den professionskulturellen Traditionen sozialer Berufe verbunden. Lange Zeit standen Vorstellungen von Dienst, Berufung, Fürsorge und Hingabe im Vordergrund – nicht die organisierte Vertretung eigener Interessen. Die Entwicklung sozialer Berufe war daher von Beginn an von Ambivalenzen geprägt: zwischen Hilfe und Erwerbsarbeit, zwischen Ehrenamt und Profession, zwischen gesellschaftlichem Auftrag und eigener Interessenvertretung.

Im Vordergrund bei der Entstehung der Berufe stand der Dienst am Nächsten und an der Gesellschaft, also die gesellschaftspolitische Dimension und nicht die Vertretung in eigener Sache. Schon früh schlossen sich Menschen zusammen, um Arme oder Kranke zu unterstützen. Nach dem Vorbild klösterlicher Gemeinschaften entstanden Lai:innenorden zum Zwecke der Pflege und Versorgung Armer und Kranker. Frauen und Männer lebten in solchen Gemeinschaften; sie wurden durch Kost und Logis versorgt und ihre soziale Arbeit wurde organisiert (Krampe 2013: 44). Gründer:innen kamen oft aus gutbürgerlichen Verhältnissen. Unter dem Dach der katholischen Kirche entstanden Orden für Frauen wie für Männer. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts wurden auch Dienstgemeinschaften im Kontext der evangelischen Kirche gegründet. 1833 gründete Johann Hinrich Wichern gemeinsam mit Hamburger Honoratioren das Rauhe Haus, in dem „verwahrloste“ und verwaiste Kinder in familienähnlichen Konstellationen leben konnten. Parallel bildete Wichern Brüder aus, die die Betreuung der Kinder übernahmen; so entstand eine frühe Ausbildungsstätte für Diakone (Das Rauhe Haus). Etwa parallel dazu entstand das Diakonissenmutterhaus in Kaiserswerth: Fliedner und seine Frau Friederike gründeten 1836 eine Glaubens-, Lebens- und Arbeitsgemeinschaft für Frauen im Kontext der evangelischen Kirche. Unverheiratete Frauen konnten hier Berufe der Krankenpflege oder Erziehung erlernen und ausüben (Kaiserswerther Diakonie).

Auch nichtkonfessionelle Organisationen übernahmen solche Organisationsformen: Aus dem Badischen Frauenverein entstand 1860 die erste Schwesternschaft des Roten Kreuzes. Die Schwestern waren nicht Beschäftigte des jeweiligen Krankenhauses oder der Gemeinde, sondern über Gestellungsverträge ausgeliehen. Diese zahlten den Schwesternschaften Pauschalbeträge für die Dienstleistung. Solche Gestellungsverträge hielten sich zum Teil bis weit in das 20. Jahrhundert hinein und trugen zur Stagnation von Professionalisierungsprozessen bei – unter anderem, weil sowohl Ausbildung als auch der Personalschlüssel in hohem Maße von institutionellen und ökonomischen Interessen der jeweiligen Organisationen abhängig blieben (Krampe 2013: 44 f.). Die Frauen in den sozialen Berufen stellten sich und auch ihre solidarische Gemeinschaft ganz und gar in den sozialen Dienst, ohne dabei eigene Interessen zu berücksichtigen. Frauen erhielten im 19. Jahrhundert bei identischer Arbeit nur die Hälfte der Löhne der Männer. Während bürgerliche Frauen ihren Platz als Hausfrauen und Mütter einnehmen sollten, arbeiteten die Frauen des Proletariats seit der Industrialisierung in den Fabriken. Ihnen fehlte meist die elementare Schulbildung, qualifizierte Berufsabschlüsse waren Männern vorbehalten (Artus 2024). Durch die Industrialisierung und angestoßen durch den demokratisch-politischen und gesellschaftlichen Aufbruch von 1848 (Märzrevolution) gründeten sich erste Frauenvereine und Arbeiterinnenvereine. Diese wurden jedoch nach dem Scheitern der Revolution wieder verboten. Die einzige Möglichkeit blieben Bildungsvereine. So war es möglich, 1865 den „Allgemeinen Deutschen Frauenverein“ (ADF) zu gründen, welcher sich für Menschenbildung, aber auch für bessere Arbeitsbedingungen und die Erschließung „höherer Frauenberufe“ einsetzt. Die organisierten Frauen erweiterten ihre Handlungsspielräume und gründeten erste Berufsorganisationen und einen entsprechenden Dachverband im Jahr 1894, den Bund Deutscher Frauenvereine (BDF). In diesem sind die u. a. die Krankenpflegerinnen, Hebammenvereine, verschiedene Lehrerinnenverbände, die Berufsorganisation der Kindergärtner- und Hortnerinnen sowie die Haus- und Landfrauenvereine organisiert (Paulini 2001: 35 ff.).

Parallel dazu gründete Königin Augusta von Preußen den „Vaterländischen Frauenverein“. Dieser engagierte sich in der Gesundheitsfürsorge, der Wöchnerinnen- und Säuglingspflege und der Kinder- und Tuberkulosefürsorge. 1870 wurde der Frauenverein mit seinen „wohlthätigen Friedensaufgaben“ mit der Rot-Kreuz-Idee verbunden. Die Männervereine konzentrierten sich auf die ursprüngliche Kreuz-Arbeit des vorbereitenden Kriegssanitätsdienstes. Bei den Frauen kamen später „Kriegsaufgaben“ wie z. B. die Ausbildung von Krankenschwestern und Rot-Kreuz-Helferinnen oder die Bereithaltung von „Mobilmachungsplänen“ hinzu. Die preußische Königin Augusta und ihre Nachfolgerinnen übernahmen die Schirmherrschaft für die „Vaterländischen Frauenvereine“. Auch in den Provinzen standen die regionalen Gliederungen des Frauenvereins unter der Schirmherrschaft adliger Damen. Die Mitglieder entstammten überwie-

gend ebenfalls dem Adel oder dem Bürgertum, waren monarchistisch-konservativ eingestellt und nicht erwerbstätig. Oft wirkten die Ehefrauen der lokalen Eliten (Bürgermeister, Landräte, etc.) als Vorsitzende oder Vorstandsmitglieder. Ihre Mitgliedschaft beschränkte sich meist auf die Zahlung der Beiträge. Die soziale Arbeit wurde durch Gemeindeschwestern, wie die o. g. Ordensschwwestern, oder andere schlecht bezahlte Kräfte erbracht. Die Führung der wirtschaftlichen Geschäfte des Vereins und die Vertretung gegenüber Behörden waren bis zum Ersten Weltkrieg Männern vorbehalten (Koch 2010: 197 ff.). Die selbstständige Vertretung der Beschäftigten lässt sich hier bislang nicht zeigen. Bereits im Jahr 1873 waren 30.000 Frauen in den „Vaterländischen Vereinen“ organisiert, während im Allgemeinen Deutschen Frauenverein (ADF), dem Dachverband der Frauenverbände, in dem Frauen für ihre Berufstätigkeit Stimme erheben, nur wenige tausend Frauen organisiert waren (Paulini 2001: 31).

Dennoch mischen sich die berufstätigen Frauen fach- und berufspolitisch ein. Am Beispiel der drei Berufsverbände für Sozialarbeiterinnen zeigt Paulini, die Strukturen und Konflikte der sozialen Frauenberufsverbände. Diese sind der 1903 gegründete „Verband der Berufsarbeiterinnen der Inneren Mission“ (VdB), der 1916 gegründete „Verein katholischer Sozialbeamtinnen Deutschlands“ (VKSD) und der fast zeitgleich entstandene interkonfessionelle „Deutsche Verbandes der Sozialbeamtinnen“ (DVS), welcher sich im Kontext der Mädchen- und Frauengruppen für soziale Hilfsarbeit bildete. Während die konfessionellen Verbände in die bestehenden kirchlichen Strukturen eingebunden sind und unter männliche Führung gestellt werden, entwickelt der „interkonfessionelle“ Verband eigene Strukturen in Kooperation mit den schon bestehenden Strukturen der o. g. „Gruppen“, die u. a. die sozialen Frauenschulen betrieben. Der Gründung vorangegangen war eine Auseinandersetzung um die Frage nach dem Haupt- und Ehrenamt, die auch in den anderen Verbänden geführt wurde und symptomatisch für das Dilemma der Berufsverbände war. Salomon als Gründerin der sozialen Frauenschulen und der „Gruppen“ vertrat die Auffassung, dass der Einsatz in der Fürsorge nur als „ehrenamtliche hauptberufliche Kraft“ (Salomon in Paulini 2001: 86), das heißt nur von Frauen geleistet werden kann, die über Einkommen bzw. Vermögen verfügen. Aus ihrer Perspektive kann „besoldete Arbeit“ die ehrenamtliche Arbeit nicht ersetzen, da in der „besoldeten Arbeit“ „die absolute Hingabe“ (Salomon in Paulini 2001: 90) nicht wie nötig gezeigt werden kann. „Die soziale Berufsarbeit wird und soll nicht eine Arbeit werden, die um des Erwerbes willen ergriffen wird, wenngleich sie auch unter bestimmten Voraussetzungen Erwerbsarbeit sein wird und muß [sic!]. Aber sie soll immer Beruf in dem Sinne bleiben, daß [sic!] der Ruf einer inneren Stimme gerade dazu treibt, daß [sic!] man sich zu dieser Arbeit berufen fühlt.“ (Salomon in Paulini 2001: 91, Salomon 1913: 125).

Der Erste Weltkrieg und die gesellschaftlichen Entwicklungen hatten jedoch mit sich gebracht, dass die Nachfrage nach sozialen Arbeitskräften stark gestie-

gen war und inzwischen viele Frauen von ihrer sozialen Tätigkeit leben mussten, so dass auch in dem katholischen Verband diese Diskussion geführt wurde. Die Verbände gingen jedoch unterschiedliche Wege: Der VKSD entschied sich genauso wie der VdB, auch Ehrenamtliche aufzunehmen, während der DVS sich auf die „hauptberuflich besoldeten Kräfte“ konzentrierte (Paulini 2001: 92 ff.). Die Aufgaben der Verbände gestalteten sich ähnlich: Beratung, Weiterbildung, Erhebungen, Förderung der Ausbildung, Gewährung von Unterstützung, Einwirken auf Gesetzgebung, auf soziale Organisationen, Behörden und Öffentlichkeit, Stellenvermittlung. Der DVS betont außerdem den Abschluss von Tarifverträgen (Paulini 2001: 137). Die Stellenvermittlung kann als eine frühe Form der indirekten tariflichen Mitbestimmung und damit als tarifpolitische Strategie gelten. Frauengewerkschaften und Frauenberufsverbände nutzen die Stellenvermittlung als Instrument, um Löhne zu erhöhen und auf die Arbeitsbedingungen Einfluss zu nehmen. Die Frauen in der Stellenvermittlung konnten auswählen, welche Arbeitgeber eher oder später Frauen vermittelt bekamen, und sanktionierten damit schlechte Arbeitsbedingungen (Fuhrmann 2023: 31).

Im Jahr 1918 standen die Frauenberufsverbände vor einer schwierigen Entscheidung. Der neue Artikel 165 der Reichsverfassung erklärte Tarifverträge für rechtsverbindlich und ermöglichte Arbeitern und Angestellten die Beteiligung an der „Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und die gleichberechtigte Mitwirkung bei der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der Produktivkräfte“. Außerdem duften „gesetzliche Vertretungen in Betriebsräten, Bezirksarbeitsräten und einem Reichsarbeiterrat“ geschaffen werden. Gewerkschaften wird durch die Verfassung das Recht auf Mitbestimmung und Einflussnahme und damit die Beteiligung an der Gestaltung des Wirtschaftslebens eingeräumt (Hans-Böckler-Stiftung o. A.). Die Berufsverbände der Sozialarbeiterinnen, wie auch die meisten anderen der im „Bund der Frauenvereine“ organisierten Frauenberufsverbände entscheiden sich gegen die Tariffähigkeit und für die Beibehaltung des Charakters des Frauenverbandes. Sie entschieden sich gegen den Zusammenschluss mit Gewerkschaften und lehnten Streiks ab. Dahinter stand die Idee, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen in der Sozialarbeit das gleiche Ziel und die gleichen Interessen haben, nämlich den „Dienst am Volksganzen“ leisten. Dieses Interesse setzten sie deutlich vom „Klassenkampf“ ab.

Paulini stellt heraus, dass die Sozialarbeiterinnen in einem Dilemma stehen: Ihr Interesse an der Weiterentwicklung der Sozialen Arbeit ist größer, als das des Anstellungsträgers, und sie sind nicht mit den realen politischen Mitteln ausgestattet seien, um ihre Vorstellungen durchzusetzen. Sie übernehmen Verantwortung für Bereiche, auf die sie keinen Einfluss haben (Paulini 2001: 449 ff.). Die Entscheidung der Frauenverbände hat weitreichende Folgen. In der Gewerkschaftsbewegung kommen sie lange nicht vor und sind daher auch nicht an der Tarifpolitik beteiligt. Das einzige Politikfeld, in dem sie individuell einklagbare Rechte erstreiten könnten, ist ihnen damit verschlossen. Auch hier ist der Blick

auf die Berufsverbände der Sozialarbeiterinnen aufschlussreich. Nachdem die Verbände nach der Machtübernahme der Nationalsozialisten aufgelöst wurden, stand nach Ende des Krieges ihre Neugründung an. Alle drei nahmen zügig ihre Arbeit wieder auf, und es bestand ein großes Interesse an einem Einheitsverband. Der DBS diskutiert den Anschluss an eine größere Gewerkschaft wie die ÖTV. Die Sorge ist, in dieser die eigenen Interessen nicht vertreten zu können. Dies lässt den DBS 1962 in die „Gemeinschaft von Gewerkschaften und Verbänden im öffentlichen Dienst“ (GGVöD) eintreten (Paulini 2001: 432). Der Weg zu einem Einheitsverband – überkonfessionell und gemeinsam mit männlichen Sozialarbeitern ist mühevoll. Die Gründung des später als „Deutscher Berufsverband für Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Heilpädagogik e.V.“ (DBSH) bezeichneten Vereins gelingt erst im Jahr 1993. Auf diesem Weg haben sich eine Vielzahl der Sozialarbeiter:innen umorientiert und anderen Verbänden und den großen Gewerkschaften, u. a. der ÖTV, angeschlossen (Paulini 2001: 376 ff.).

Parallel hat sich eine große Vielzahl von Berufsverbänden und Interessenvertretungen herausgebildet. Diese organisieren zum Teil einzelne Berufssegmente oder sind in beschränkten Regionen oder im Kontext bestimmter Konfessionen tätig. Eine Übersicht existiert nicht, und die wenigsten Verbände kooperieren mit anderen. Entsprechend der Historie war die gewerkschaftliche Organisation für die Frauen ein langer Weg. Auch ihre Sorge, in den Gewerkschaften nicht ernst genommen zu werden oder die eigenen Interessen nicht durchsetzen zu können, beruhte auf den Erfahrungen mit der männlich geprägten Gewerkschaftsbewegung. Nicht selten waren sie von der männlichen Arbeiterbewegung als „Lohndrückerinnen“ oder „Streikbrecherinnen“ stigmatisiert oder sogar bekämpft worden. Der Lohn des „Familienernährers“ stand im Vordergrund der gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen. Unterstützend für die Frauen waren die Frauenbewegung im letzten Drittel des 19. Jahrhunderts sowie in den 1960er Jahren bis Ende der 1980er Jahre, welche u. a. bewirkten, dass es eine zögerliche Öffnung für Frauen (etwa 1870 bis 1918/19) und einen gewerkschaftlichen Diskurs über Frauenerwerbstätigkeit als einen untergeordneten Aspekts des Klassenkampfes (1920er bis 1980er Jahre) gab.

Seit Beginn der 1990er Jahre werden zunehmend Frauen als Gleichberechtigte in den Strukturen der Gewerkschaften ernst genommen und ihre Beteiligung durch Frauenquoten abgesichert. Die ersten Streiks von Frauen fanden in Branchen statt, die aufgrund von Segmentierung des Arbeitsmarktes als „weiblich“ galten (Textilindustrie, Nähereien bei Automobilzulieferern) (Artus 2024). Inzwischen lässt sich eine Feminisierung der Arbeitskämpfe beobachten. Innerhalb der Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes steigt der Frauenanteil langsam und liegt derzeit bei 34,4 Prozent (WSI 2024). Die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes spiegelt sich in den Gewerkschaften. Den höchsten Frauenanteil haben die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) mit 72 Prozent und die Vereinte Dienstleistungs-

gewerkschaft (ver.di) mit 52 Prozent der Mitglieder (WSI 2024). In der IG Metall sind dagegen nur 18 Prozent Frauen organisiert. Gerade die Frauen in den sozialen (Frauen-)Berufen werden in den letzten Jahrzehnten in Arbeitskämpfen aktiver und führen Auseinandersetzungen, die einen elementaren Beitrag zur Offenlegung der Marginalisierung leisten, deren erkämpfte Erfolge zu mehr Anerkennung führen und so die Attraktivität der sozialen Berufe heben. Exemplarisch und mutmachend sind hier die Tariffbewegungen zweier großer Beschäftigtengruppen der sozialen Berufe zu nennen: die Pflegekräfte der Krankenhäuser und die Erzieher:innen und Kinderpfleger:innen der Kindertagesstätten. Gemeinsam ist beiden Arbeitskämpfen, dass es den Beschäftigten neben fairer und angemessener Bezahlung und Anerkennung auch immer darum geht, die Bedingungen, unter denen sie ihre Leistung für ihre Adressat:innen erbringen, zu verbessern.

Schlechte Bedingungen in Kindertageseinrichtungen – insbesondere nicht kindgerechte Personalschlüssel – sind seit 1969 wiederkehrender Anlass für Streiks. Im Jahr 1969 legte das Personal in West-Berlin (Kreuzberg) die Arbeit nieder und kritisierte Personalmangel sowie Überbelegung; gefordert wurden neue Kitas und zusätzliches Personal. Eine Vereinbarung zwischen Innensenator und Gewerkschaften sah vor, Überbelegung abzuschaffen, Vertretungsmittel bereitzustellen und Entwicklungspläne mit Ausbaustandards zu erstellen. Politisch blieb dies jedoch folgenlos: Die Berliner SPD wurde abgewählt, Zusagen und Pläne wurden nicht eingelöst. (Cramer 1990: 10; Hoppe 1990: 12) Aus denselben Gründen kam es 1980 erneut zu spontanen Streiks. Zwar konnten in den Haushaltsberatungen Mittel zur Vermeidung von Überbelegungen erreicht werden, doch die Kolleginnen und ihre Gewerkschaft (ÖTV) lernten, dass politische Zusagen keine vertraglich abgesicherten, individuell einklagbaren Regelungen darstellen und dauerhaft von politischen Mehrheiten abhängen. In der Folge beschäftigten sich die in der ÖTV organisierten Kolleginnen verstärkt mit Tarifverträgen, die neben klassischen Fragen (Urlaub, Gehalt, Überstunden) auch weiterreichende Arbeitsbedingungen regeln. Parallel erarbeiteten sie sich wissenschaftliche Expertisen und politische Empfehlungen (u. a. des Europarates) zu Standards wie Fachkraft-Kind-Schlüsseln und bauten innerhalb der Gewerkschaft arbeitsfähige Strukturen auf. Diese Vorarbeiten mündeten Ende der 1980er Jahre in einen Tarifvertragsentwurf und in Forderungen für einen ersten größeren Streik (Hoppe 1990: 13).

Im August 1988 wurde der Entwurf an den Berliner Innensenator übergeben und Tarifverhandlungen eingefordert. Der CDU/FDP-Senat reagierte – wie zuvor – mit Gesprächen, jedoch ohne substanzielle Tarifverhandlungen; begründet wurde dies mit dem Hinweis, ein Abschluss sei von der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) nicht erwünscht (Hoppe 1990: 13 f.). Nach den Berliner Wahlen im Januar 1989 bildete sich ein Rot-Grüner Senat, der Verbesserungen versprach (Buggert 1990: 18). Auch diese Hoffnungen erfüllten sich nicht: Nach zwei Run-

den ließ der Senat die Verhandlungen erneut mit Verweis auf die TdL scheitern. Es folgten Warnstreiks (November) und eine Urabstimmung (Dezember 1989). Zu diesem Zeitpunkt waren die Erzieherinnen mit ca. 5.000 Gewerkschaftsmitgliedern (3.278 ÖTV; 743 GEW) gut organisiert; 95,5 Prozent der stimmberechtigten ÖTV-Mitglieder stimmten für Streik, um einen Zusatztarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen zu erstreiken. Der Regierende Bürgermeister Momper verwies nach der Öffnung der Mauer auf die politische Lage und signalisierte Gesprächsbereitschaft – jedoch ausschließlich auf politischer Ebene (Buggert 1990: 18 ff.). Es kam zu einem insgesamt elfwöchigen Streik. Politisch wurden erste Schritte beschlossen (u. a. Verbesserungen der Personalschlüssel, Vertretung im Mutterschutz), doch den Kolleginnen war klar, dass es Rechtssicherheit braucht – und sie hielten an der Forderung nach Tarifvertrag fest. Auch organisatorisch war der Arbeitskampf bedeutsam: Der Organisationsgrad stieg auf 85 Prozent und erreichte damit einen Spitzenwert in einem Frauenberuf in Europa. Der Senat verweigerte Tarifverhandlungen weiterhin unter Verweis auf die TdL; im weiteren Verlauf lenkten insbesondere Senator:innen der Alternativen Liste ein und hielten Elemente wie Verfügungszeiten und Fortbildungen für tarifierbar. Auch die Gewerkschaften machten deutlich, den Tarifvertrag auf Berlin und die Kitas begrenzen zu wollen (Buggert 1990: 25 ff.).

Solidarität erhielten die Kolleginnen von Eltern, Beschäftigten freier Träger, Kirchen und der Berliner Stadtreinigung. ÖTV und GEW legten einen Kompromissvorschlag vor, der jedoch von Erzieherinnen als „Mini-Mini-Tarifvertrag“ kritisiert wurde, da auf verbindliche Gruppengrößen und Personalausstattung verzichtet werden sollte. Damit war die Kompromissbereitschaft der Kolleg:innen erschöpft. Parallel fanden in der DDR die ersten Wahlen statt (SPD-Niederlage, konservative Mehrheiten), was die Dynamik schneller Wiedervereinigung und den Aufbau ostdeutscher Strukturen verstärkte. Nachdem der Berliner Senat intern über den Tarifvertrag zerbrach, erklärte der Innensenator die Verhandlungen für gescheitert. Die gemeinsame Tarifkommission von ÖTV und GEW setzte die Streiks daraufhin aus. Die Kolleg:innen kritisierten Tarifkommission und Gewerkschaftsspitzen scharf; diese Erfahrung blieb im kollektiven Gedächtnis der Berliner Kita-Beschäftigten präsent (Mette 1990: 55 ff.).

Zeitgleich begannen Ende der 1980er Jahre – im Kontext der Debatten um den Pflegenotstand – hessische Krankenschwestern, die in der ÖTV organisiert waren, für humanere Arbeitsbedingungen und eine angemessene Bewertung ihrer Arbeit zu streiken. Die Warnstreiks waren erfolgreich: Tarifliche Strukturveränderungen (Zeit- und Bewährungsaufstiege) wurden durchgesetzt; zudem wurden qualitative Forderungen formuliert, um wieder zur Ganzheitspflege zurückkehren zu können (Dürk 1994: 117 f.). Parallel dazu entwickelte sich innerhalb der ÖTV, insbesondere im Landesbezirk Hessen, eine Debatte zur Bewertung von Frauentätigkeiten. Tagungen thematisierten Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, die Stellung von Frauen in der Gewerkschaft und die Bewer-

tung von Tätigkeiten in Krankenpflege, Sozialpädagogik, Hauswirtschaft, Reinigung, Erziehung und Verwaltung. In der Folge wurden Frauen in ÖTV-Gremien präsenter, und ihre Themen erhielten in Tarifauseinandersetzungen des öffentlichen Dienstes mehr Aufmerksamkeit (Dürk 1991).

Dies trug dazu bei, dass in der Lohnrunde des BAT im Herbst 1990 Frauenarbeit – insbesondere der Sozial- und Erziehungsdienst – stärker in den Mittelpunkt rückte und erste Eingruppierungserfolge für Erzieherinnen erzielt wurden. Zugleich wurden die Erzieherinnen erstmals bundesweit sichtbar und durch Eltern und Kinder unterstützt (Dürk 1994: 118). Die ÖTV-Frauen waren auf drei Ebenen erfolgreich: Sie machten ihre Tätigkeiten beschreibbar und damit sichtbar, eröffneten die Debatte um den Qualifikationsbegriff und veränderten die gewerkschaftliche Kultur nachhaltig (Dürk 1994: 117 ff.). Im Herbst 1992 stellten hessische Frauen auf dem Gewerkschaftstag der ÖTV einen Antrag zur Aufwertung der Frauenberufe, der zunächst nur als Arbeitsmaterial angenommen wurde. 1996 wurde der Antrag „Die Aufwertungskampagne für die Frauenberufe im öffentlichen Dienst forcieren und dabei auch neue Wege beschreiten“ beschlossen. Die ÖTV ließ ein Gutachten zu diskriminierenden Elementen im Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) – Vorläufer des heutigen TVöD – erstellen. Das Gutachten von Winter und Krell (1997) belegte eindeutig diskriminierende Elemente und führte innergewerkschaftlich zu heftigen Auseinandersetzungen, dennoch wurde eine Beauftragte für Gender Mainstreaming eingesetzt und eine Kommission „Aufwertung“ eingerichtet. 1998 begann die bundesweite Kampagne „MASS nehmen, Frauenarbeit aufwerten“ (ÖTV/frau). Im Jahr 2001 übernahm ver.di auf dem Gründungskongress den Auftrag und beschloss eine „geschlechterdemokratische Tarifpolitik“ (Grumpert 2016: 18 f.). Vor dem Hintergrund der als überkomplex empfundenen Tariflandschaft vereinbarten Gewerkschaften und Arbeitgeber (TdL, BMI, VKA) 2003 eine grundlegende Modernisierung des Tarifsystems (Potsdamer Prozessvereinbarung). Während die Gewerkschaften ein diskriminierungsfreies Tarifsystem anstrebten, verbanden öffentliche Arbeitgeber mit der Reform Einsparungen und Wettbewerbsfähigkeit. Die Einigung von 2005 führte zum TVöD, der jedoch nur zwischen Bund und Kommunen abgeschlossen wurde. Die TdL war aus der Arbeitgebergemeinschaft ausgeschieden (Schmidt 2011: 201 ff.).

Mit Einführung des TVöD waren Beschäftigte sozialer Berufe und ihre Gewerkschaften unzufrieden: Neueingestellte erhielten teils deutlich niedrigere Löhne, Diskriminierungsfreiheit wurde nicht eingelöst, Bewertungsregeln wichen im Vergleich zu männerdominierten Berufen stark ab, Tätigkeiten und Eingruppierungen fielen auseinander. Eine Protokollerklärung hielt fest, dass Wertigkeiten zusammenzuführen seien (Schmidt 2011: 260 ff.). 2008 wurde zwischen ver.di und VKA die Verhandlung einer eigenständigen Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst vereinbart. Rund 150.000 Beschäftigte beteiligten sich an Streiks. Der Organisationsgrad stieg deutlich, allerdings regional

unterschiedlich ausgeprägt. Es entwickelte sich eine eigenständige, partizipative und kreative Streikkultur (Kutlu i. E. 156 ff.). Nach 2009 wurde eine eigene Entgeltabelle (S-Tabelle) im TVöD eingeführt. Die Einstiegsgehälter stiegen, und erstmals wurde ein Tarifvertrag zur Gesundheitsförderung abgeschlossen. 2015 wurden Tätigkeitsmerkmale gekündigt. Trotz intensiver Arbeitskämpfe blieb eine umfassende Aufwertung aus, wenngleich Erzieher:innen und insbesondere Kita-Leiter:innen profitierten (Alsago 2022: 39 ff.; Kutlu 2015). Auch 2022 standen unter dem Eindruck von Pandemie und Fachkräftemangel erneut Arbeitsbedingungen im Zentrum. Die Proteste machten die Überlastung sichtbar. Erreicht wurden punktuelle Verbesserungen (Regenerationstage, Zulagen). Die strukturelle Angleichung blieb jedoch aus (Alsago 2022: 39 ff.).

Auch in der Pflege entwickelten sich die Beschäftigten zu selbstbewussten Akteur:innen. Seit 2015 erkämpften ver.di-organisierte Pflegekräfte in zahlreichen Kliniken Tarifverträge zur Entlastung (TV-E). Durch die Koordination mit politischen Zeitfenstern entfalteten diese Auseinandersetzungen überbetriebliche Wirkung und flossen in politische Entscheidungen zu Personalstandards ein (Kunkel 2025: 9 ff.). Erreicht wurde ein Konsequenzenmanagement („Wer belastet wird, soll auch entlastet werden“), das Personalvorhaltung fördert und spürbare Entlastung bringt. Auch die Arbeitgeber bewerten dies inzwischen als positiv (König o. A.). Ein Beispiel für eine anhaltend negative Entwicklung ist die Altenpflege. Durch den niedrigen Organisationsgrad entsteht ein „Teufelskreis defekter Interessenvertretung“, welcher Verantwortung verschiebt und den Staat zur Regulierung herausgefordert hat. So wurden in drei Bundesländern Pflegekammern geschaffen und die „Konzertierte Aktion Pflege“ im Bund initiiert. Pflegekammern existieren in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen. Beide Länder sind auch in der Bundespflegekammer vertreten. Die Pflegebeschäftigten des jeweiligen Landes sind zu einer Zwangsmitgliedschaft verpflichtet. In Schleswig-Holstein und Niedersachsen wurden die Kammern nach kurzer Zeit und andauernden Protesten der Mitglieder aufgelöst. Die Pflegekammern sollten am Erlass der Berufsordnung mitwirken, ein Berufsregister führen, die Weiterbildungsordnung erstellen, Prüfungen abnehmen und sich an der Gesetzgebung beteiligen. Die Beschäftigten jedoch waren mit der Realisierung unzufrieden, und deutlich wurde auch, dass nur wenige relevante Bereiche geregelt werden können. Entlohnung und Arbeitsbedingungen unterliegen weiterhin den Aushandlungen der Sozialpartner. In der „Konzertierten Aktion Pflege“ sollte versucht werden, die defekte Interessenvertretung zu überwinden, indem eine „improvisierte Tarifautonomie“ geplant war. Es werden seitdem verbindliche Lohnuntergrenzen (sogenannter Pflegemindestlohn) durch eine Pflegekommission, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Sozialpartner der Pflegebranche, festgelegt. Gleichzeitig sollte ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag auf den Weg gebracht werden. Der Tarifvertrag scheiterte an der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas (Schroeder 2022). Dies bedeutet, dass weiterhin

eine Vielzahl der Beschäftigten von der Festlegung durch die Pflegekommission abhängig ist und sich nicht an Tarifverhandlungen durch eigenes Engagement (wie z. B. Streiks) beteiligen kann. Parallel dazu gewannen die Beschäftigten in den personenbezogenen sozialen Dienstleistungen auch auf der betriebspolitischen Ebene an Einfluss in den Einrichtungen und Betrieben.

Durch die den § 165 der Weimarer Reichsverfassung (1919) und das Betriebsrätegesetz (1920) erhielten Arbeiter:innen und Angestellte das Recht, sich „in Gemeinschaft mit den Unternehmern“ zu beteiligen und auf die sie betreffenden Regelungen Einfluss zu nehmen. Die Mitbestimmung der Beschäftigten und die Vertretung ihrer Interessen über den Betriebsrat wurde legitimiert, systematisiert und verrechtlicht (Fuhrmann 2023: 19 f.). Damit wurde neben der Ermöglichung von Tarifverhandlungen ein weiterer Grundstein für demokratische Prozesse in der Arbeitswelt gelegt. Die Geringschätzung der Arbeit von Frauen zeigt sich auch im Bereich der Betriebspolitik. Bislang liegen wenig Erkenntnisse über das Wirken von Frauen auf der betrieblichen Ebene, insbesondere in sozialen Einrichtungen vor. Auch die Gewerkschaftsforschung beginnt erst sich mit dieser Thematik auseinanderzusetzen. So konnte anhand von einzelnen Biografien gezeigt werden, dass auch berufstätige Frauen in den sozialen Berufen sich engagierten. Fuhrmann (2023) zeichnet anhand der Biografie von Hanna Benkert nach, dass diese vermutlich schon 1918 in einem Schwesterrat in einem Berliner Kinderkrankenhaus mitarbeitete. Dieser Schwesternrat wurde später in einen Betriebsrat umgewandelt. Benkert wurde Betriebsrätin und vermutlich auch Vorsitzende des Betriebsrates. Sie war auch ab 1921 im Berliner Vorstand der Berliner Sektion der Angestellten im Gesundheitswesen, welcher dem Verband der Gemeinde- und Staatsarbeiter (VGS, Gewerkschaft für Arbeiter im öffentlichen Dienst) „angelehnt“ war. Gehaltserhöhungen, der Acht-Stunden-Tag und bessere Verpflegung waren Themen, die sich finden lassen (Fuhrmann 2023: 70 ff.). Dennoch gibt es keine Geschichtsschreibung der Mitbestimmung in den sozialen Berufen und daher auch kein kollektives Gedächtnis der aktiven Gestaltung von Betriebspolitik. Dies zeigt sich auch in den aktuellen Daten.

Das jährliche IAB-Betriebspanel erhebt durch eine repräsentative Befragung von rund 15.000 Betrieben aller Wirtschaftszweige und Branchen Daten zur Tarifbindung und zur betrieblichen Interessenvertretung. Die Daten werden nach den Wirtschaftszweigen kategorisiert, daher sind sie für die Darstellung der betrieblichen Mitbestimmung in den sozialen Berufen etwas grob. Deutlich wird jedoch, dass die öffentliche Verwaltung durch eine hohe Mitbestimmung der Beschäftigten geprägt ist. Fast 95 Prozent aller Verwaltungen können Personalvertretungsstrukturen aufweisen. Auch im Bereich der Produktionsgüter, Investitions- und Gebrauchsgüter liegt die Interessenvertretung durch Betriebsräte zwischen 60 und 70 Prozent. Die Wirtschaftszweige der sozialen Berufe schneiden schlechter ab. Im Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht, zu dem auch die Kindertageseinrichtungen gehören, haben ca. 64 Prozent einen

Betriebs- oder Personalrat und ca. 24 Prozent eine Mitarbeitervertretung. Im Wirtschaftszweig „Gesundheits- und Sozialwesen“ haben hingegen nur ca. 50 Prozent einen Betriebs- oder Personalrat und 22 Prozent eine Mitarbeitervertretung (IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2025).

Ein weiterer Bereich der betrieblichen Mitbestimmung stellt die Unternehmensmitbestimmung dar. Das Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG) regelt seit 2004 – vorher wurde die Unternehmensmitbestimmung im Betriebsverfassungsgesetz geregelt – die Einrichtung von Aufsichtsräten, die zu einem Drittel aus der Arbeitnehmerschaft und zu zwei Dritteln mit den Anteilseignern eines Unternehmens besetzt werden. Das Gesetz gilt u. a. für Aktiengesellschaften, Gesellschaften mit beschränkter Haftung und Genossenschaften, wenn sie zwischen 500 und 2.000 Mitarbeiter:innen beschäftigen. Für Unternehmen über 2.000 Mitarbeiter:innen gilt das Mitbestimmungsgesetz (MitbestG, seit 1976), wonach die Besetzung des Aufsichtsrats paritätisch erfolgt und der Vorsitzende (Vertreter der Anteilseigner) mit einem Doppelstimmrecht ausgestattet ist. Die Unternehmensmitbestimmung betrifft in der Sozialwirtschaft insbesondere die großen Krankenhaus- und Altenpflegekonzerne. Ausgenommen sind Betriebe, die dem „Tendenzschutz“ nach § 118 BetrVG unterliegen. Dies sind z. B. konfessionelle und gemeinnützige Unternehmen, die wie gezeigt, nur eingeschränkte betriebliche Formen der Mitbestimmung zulassen müssen. Behrend und Oerder (2021) haben zeigt, dass in den von ihnen untersuchten Konzernen, die über 3.000 Mitarbeiter:innen beschäftigen, weniger als zehn Prozent einen regulären paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrat vorweisen konnten. Das hat verschiedene Gründe. Ursachen waren der hohe Anteil der konfessionellen Unternehmen. Andere Konzerne, die privatwirtschaftlich geführt wurden, hatten gemeinnützige Tochtergesellschaften gegründet und beschäftigten dort die Vielzahl der Mitarbeiter:innen, so dass sie unter den Schwellenwerten lagen. Andere nutzten europäische oder ausländische Rechtsformen und konnten so die Pflichten nach dem MitbestG umgehen. Außerdem gab es diverse Konzerne, bei denen kein Grund für eine fehlende Unternehmensmitbestimmung identifiziert werden konnte. Berechnungen mit dem Mitbestimmungsindex MB-ix, welcher die Verankerung der Mitbestimmung in Unternehmen auf einer Skala zwischen 0 und 100 misst und dabei sechs Komponenten (Zusammensetzung des Aufsichtsrats, innere Struktur, Ausschüsse, Internationalisierung, Rechtsform des Unternehmens, Personal im Vorstand) einbezieht. Dies ermöglicht die Darstellung des Zusammenhangs zwischen Unternehmensmitbestimmung und weiteren Dimensionen, z. B. von „worker’s voice“. Die Berechnungen mit dem MB-ix zeigen, dass unter den großen Konzernen des Gesundheitswesens die Unternehmensmitbestimmung wenig verbreitet ist. So wurden viele der Komponenten nicht oder nur teilweise erfüllt und die Möglichkeiten der Arbeitnehmer:innen im Aufsichtsrat oder des gesamten Aufsichtsrats deutlich eingeschränkt.

Der Frauenanteil in den Gremien repräsentiert nicht den hohen Frauenanteil der Beschäftigten, was zeigt, dass die Arbeitnehmer:innen nicht wirklich repräsentiert sind. Deutlich wurde darüber hinaus, dass die Kultur der Zusammenarbeit zwischen Unternehmer:innen und Arbeitnehmer:innen Einfluss darauf hat, ob wirklich mitbestimmt werden kann und wie die Unternehmensmitbestimmung realisiert wird (Behrend 2021: 10 ff.). Auch auf der Ebene des Individuums wird deutlich, dass die Beschäftigten in den sozialen Berufen ihre Rechte oft nicht einfordern oder arbeitsrechtlich vorgesehene Instrumente nicht nutzen. Häufig, weil sie ihnen nicht bekannt sind. So zeigten die Studien von Alsago und Meyer, dass ein Drittel mit der Frage nach einer Gefährdungsbeurteilung nichts anfangen konnte und fast 70 Prozent nicht wussten, ob während der Corona-Pandemie ihre Gefährdungsbeurteilung aktualisiert wurde (Alsago 2024: 20 f.). Auch das Instrument der Gefährdungsanzeige (häufig auch Überlastungsanzeige) wird selten genutzt. Die Erhebung zu Arbeitsbedingungen und verletzendem Verhalten in der Sozialen Arbeit (AVASA) zeigt, dass trotz erheblicher Belastungen für den erfragten Zeitraum von einem Jahr nur 26 Prozent der Befragten eine solche gestellt hatten. Genauso wurden erlebte Belastungen, z. B. durch Übergriffe von Adressat:innen, nur von 36 Prozent als Arbeitsunfälle gemeldet wurden (Meyer/ Alsago unveröffentlichte Ergebnisse; ver.di 2025).

Die Ausführungen dieses Kapitels verdeutlichen, dass die Marginalisierung sozialer Berufe weder auf einzelne Fehlentwicklungen noch auf isolierte politische Entscheidungen reduziert werden kann. Vielmehr zeigt sich ein historisch gewachsenes Gefüge aus ordnungspolitischen, institutionellen, ökonomischen und kulturellen Mechanismen, das soziale Berufe systematisch in eine nachrangige Position verweist. Die Marginalisierung entsteht dabei nicht trotz ihrer gesellschaftlichen Relevanz, sondern paradoxerweise gerade im Schatten ihrer Selbstverständlichkeit. Soziale Berufe sichern Bildung, Pflege, Erziehung, Teilhabe und soziale Integration – ihre Voraussetzungen, Professionalität und strukturellen Bedingungen bleiben jedoch häufig unsichtbar und werden gesellschaftlich als selbstverständlich vorausgesetzt. Die Analyse hat gezeigt, dass diese Marginalisierung auf allen zentralen Arenen beruflicher Aushandlung wirksam wird. In staatlichen Ordnungs- und Förderstrukturen zeigt sie sich in fragmentierten Zuständigkeiten, fehlender Vergleichbarkeit und einer Dominanz dualer Berufsbildungslogiken. Am Arbeitsplatz wird sie sichtbar in prekären Beschäftigungsformen, hoher Arbeitsverdichtung, gesundheitlichen Belastungen und begrenzten Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. In der Öffentlichkeit besteht zugleich ein auffälliges Spannungsverhältnis zwischen hoher symbolischer Anerkennung und geringer materieller sowie politischer Wertschätzung. Soziale Berufe gelten als gesellschaftlich unverzichtbar, ohne dass daraus verbindliche Konsequenzen für Arbeitsbedingungen, Entlohnung oder professionelle Standards folgen. Zugleich wurde deutlich, dass die Marginalisie-

rung sozialer Berufe nicht ausschließlich „von außen“ hergestellt wird. Historisch gewachsene professionskulturelle Muster, die Orientierung am Dienstgedanken sowie begrenzte Formen kollektiver Interessenvertretung erschweren bis heute eine starke gemeinsame „voice“ sozialer Berufe. Marginalisierung erscheint damit nicht als zufälliger Nebeneffekt gesellschaftlicher Entwicklung, sondern als Ausdruck spezifischer Macht-, Anerkennungs- und Ordnungsverhältnisse. Damit reicht eine rein beschreibende Analyse nicht aus. Wer soziale Berufe lediglich als „systemrelevant“ bezeichnet, ohne ihre strukturellen Bedingungen zu verändern, stabilisiert jene Verhältnisse, die ihre Marginalisierung hervorbringen. Die vorangegangenen Befunde verweisen daher auf die Notwendigkeit einer grundsätzlichen ordnungspolitischen und gesellschaftlichen Neuverortung sozialer Berufe.

Kapitel 3 knüpft an dieser Stelle an und richtet den Blick auf die Perspektive der Re-Positionierung sozialer Berufe. Im Zentrum steht die Frage, wie soziale Berufe als eigenständiger, professioneller und gesellschaftlich tragender Bestandteil öffentlicher Daseinsvorsorge strukturell neu positioniert werden können. Damit verschiebt sich der Fokus von der Analyse bestehender Marginalisierung hin zu den Voraussetzungen ihrer Überwindung.

### 3 Zwischenfazit: Muster struktureller Marginalisierung

Das folgende Kapitel ist im Sinne einer Re-Positionierung sozialer Berufe zu lesen: Es markiert den Übergang von der analytischen Beschreibung zu einer begründeten ordnungspolitischen Einordnung. Bereits in Kapitel 1.1 wurde ein symptomatisches Phänomen als zentrales Spannungsverhältnis benannt, das sich durch die Analyse der sozialen Berufe zieht: Mit der Verberuflichung, der Akademisierung und Professionalisierung erweitern sich Verantwortung und der fachliche und professionelle Handlungsspielraum gegenüber den Adressat:innen in vielen Arbeitsfeldern erheblich, während Status, Entlohnung, Beteiligung und institutionelle Absicherung vielfach unverändert bleiben. Die vorangegangenen Kapitel haben gezeigt, dass es sich dabei nicht um ein vorübergehendes Ungleichgewicht handelt, sondern um ein dauerhaft wirksames Strukturmuster. Verantwortung und Professionalität wachsen, ohne dass sich Anerkennung und Absicherung in vergleichbarer Weise mitentwickeln. Dieses Spannungsverhältnis bildet den Ausgangspunkt der folgenden Positionierung. Die Marginalisierung sozialer Berufe wird in diesem Kapitel daher nicht als individuelles oder professionsinternes Problem verstanden, sondern als Ausdruck struktureller Rahmungen, in denen Professionalität und Anerkennung systematisch auseinanderfallen. Die folgenden Überlegungen setzen an dieser Entkopplung an und fragen danach, wie sie politisch, institutionell und gesellschaftlich hervorgebracht und stabilisiert wird.

Die vorangegangenen Kapitel haben gezeigt, dass die Marginalisierung sozialer Berufe kein randständiges Phänomen einzelner Tätigkeitsfelder ist, sondern ein strukturprägendes Merkmal des deutschen Bildungs-, Arbeits- und Sozialstaatssystems. Sie betrifft Berufe, die für gesellschaftliche Reproduktion, soziale Sicherheit und demokratische Teilhabe unverzichtbar sind – und gerade deshalb nicht nachrangig, sondern zentral, demokratisch und systematisch verhandelt werden müssten. Dass dies bislang nicht geschieht, verweist auf eine grundlegende Schieflage zwischen gesellschaftlicher Notwendigkeit und institutioneller Anerkennung. Die Marginalisierung sozialer Berufe ist keine isolierte Problemkonstellation und kein isolierter Sachstand, sondern das Ergebnis eines systemischen Zusammenspiels mehrerer Arenen und Ebenen, die sich gegenseitig stabilisieren und den Zustand reproduzieren. Sie entsteht nicht allein aus arbeitsmarktpolitischen Fehlsteuerungen oder kulturellen Zuschreibungen, sondern aus der Verschränkung von Ordnungspolitik, Bildungsarchitektur, Beschäftigungsstruktur, kulturellem Erbe und symbolischen Bewertungsmustern der Gesellschaft, aber auch der Berufsinhaber:innen selbst. Gerade diese Mehrdimensionalität verleiht der Marginalisierung ihre Beständigkeit – und erschwert zugleich ihre Bearbeitung.

Für das Verständnis dieser Marginalisierung ist entscheidend, dass es sich nicht um ein individuelles Problem einzelner Beschäftigter handelt. Weder mangelnde Belastbarkeit, fehlende Professionalität noch unzureichendes Engagement erklären die beschriebenen Schieflagen. Im Gegenteil: Gerade die hohe intrinsische Motivation, das ausgeprägte Berufsethos und die Bereitschaft zur Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung wirken häufig stabilisierend für ein System, das strukturelle Defizite systematisch auf die individuelle Ebene verlagert. Marginalisierung erscheint damit nicht als Summe persönlicher Überforderung, sondern als strukturell erzeugtes Phänomen, das in ordnungspolitischen Regelungen, institutionellen Zuständigkeiten und organisationalen Rahmenbedingungen angelegt ist.

Indem strukturelle Probleme als individuelle Herausforderungen gerahmt werden, entziehen sie sich politischer Bearbeitung. Erwartungen an Selbstaufopferung, moralische Standfestigkeit oder „Berufung“ ersetzen institutionelle Verantwortung und verschieben Zuständigkeit von Organisationen und politischen Akteuren auf die einzelnen Beschäftigten. Diese Individualisierung bildet die Voraussetzung dafür, dass Marginalisierung öffentlich akzeptiert, normalisiert und reproduziert werden kann. Sie ist damit kein kulturelles Missverständnis, sondern ein wirksamer Mechanismus zur Stabilisierung bestehender Ungleichverhältnisse. Die Marginalisierung sozialer Berufe ist dabei nicht allein das Ergebnis unzureichender Finanzierung oder fehlender politischer Aufmerksamkeit. Sie zeigt sich auch in der Art und Weise, wie Interessen sozialer Berufe im sozialstaatlichen Gefüge vertreten werden. Während staatliche Institutionen, kommunale Spitzenverbände und Wohlfahrtsverbände als etablierte Akteure in politischen Aushandlungsprozessen auftreten, verfügen die Berufsinhaber:innen der sozialen Berufe – mit der Ausnahme tarifpolitischer Prozesse – selbst über keine vergleichbare eigenständige professionspolitische Stimme, die in definierten Aushandlungsorten gehört wird und deren Beteiligung sichergestellt wird. Ihre Anliegen werden vermeintlich „stellvertretend“ über organisationale Akteure vermittelt, wie z. B. die Wohlfahrtsverbände. Damit werden ihre Interessen diesen Akteur:innen untergeordnet und zugleich ihre politische Sichtbarkeit und Durchsetzungsfähigkeit strukturell begrenzt (Evers 2014: 5 f.; Heinze 2013: 31 f.).

Zentral ist zunächst die ordnungspolitische Dimension. Soziale Berufe sind nicht Teil einer kohärenten, bundesweit abgestimmten Berufsordnung, sondern in föderal fragmentierten Zuständigkeiten und sektoralen Einzelregelungen verankert. Diese Zersplitterung schwächt ihre gemeinsame Handlungsposition nachhaltig. Während andere Berufsgruppen über institutionalisierte Mandate, Selbstverwaltung und formalisierte Beteiligung an bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Aushandlungen verfügen, bleiben soziale Berufe weitgehend reaktiv. Sie sind Objekt politischer Steuerung, nicht deren gestaltende Mitakteure. Marginalisierung zeigt sich hier als Ausschluss von Beteiligung und Entschei-

dungen. Diese strukturelle Schwäche setzt sich auf der Ebene der Beschäftigungsverhältnisse fort. Unsichere Vertragsformen, zuweilen unterdurchschnittliche Entlohnung, die Unterbewertung sozialer Tätigkeiten, Arbeitsverdichtung, gering ausgeprägte Mitbestimmung und begrenzte Entwicklungsperspektiven sind in vielen sozialen Berufen keine Übergangsphänomene, sondern Teil einer verfestigten Normalität. Besonders problematisch ist, dass diese Bedingungen selten als strukturelles Defizit adressiert werden. Stattdessen werden individuelle Belastbarkeit, moralisches Engagement und beruflicher Idealismus implizit als Ausgleich eingefordert. Marginalisierung wirkt hier als Normalisierung ungleicher Arbeitsbedingungen.

Eng damit verbunden ist die Bildungs- und Qualifikationsstruktur sozialer Berufe. Trotz steigender fachlicher Anforderungen, wachsender Verantwortung und fortschreitender Akademisierung bleibt die institutionelle Anerkennung von Qualifikationen häufig hinter ihrer tatsächlichen Bedeutung zurück. Bildungswege sind vielfach fragmentiert, Übergänge uneinheitlich geregelt und Anerkennungslogiken intransparent. Zwar ist Kompetenzorientierung bildungspolitisch programmatisch etabliert, sie entfaltet jedoch in institutionellen Bewertungs- und Anerkennungsstrukturen nur begrenzte Wirkung. Bildung fungiert damit nicht durchgängig als Aufstiegs- und Absicherungsmechanismus, sondern trägt zur Stabilisierung bestehender Hierarchien bei. Diese symbolische Dimension ist kein bloßes kulturelles Nebenprodukt, sondern handlungsleitend für politische Entscheidungen, Finanzierungslogiken und Arbeitsbewertungen. Sie legitimiert niedrige Bezahlung, begrenzte Mitsprache und hohe Selbstaufopferungserwartungen, indem strukturelle Ungleichheiten moralisiert, naturalisiert und individualisiert werden und damit nicht als politische Gestaltungsfragen, sondern als moralisch begründete Selbstverständlichkeiten erscheinen – und so systematisch der Kritik entzogen bleiben.

Besonders deutlich wird Marginalisierung in den zentralen Aushandlungsarenen Staat, Arbeitsplatz und Öffentlichkeit. Dabei kommen dem Staat mit seiner Verantwortung für demokratische Prozesse und den Trägern als Arbeitgebern, insbesondere den Trägern der freien Wohlfahrtspflege, die für sich in Anspruch nehmen, unseren Sozialstaat mitzugestalten, eine besondere Verantwortung zu. Der Staat ist in mehrfacher Hinsicht verpflichtet: Als staatliche Instanz hat er für die Normensetzung und deren Umsetzung Sorge zu tragen; als Arbeitgeber ist er gehalten, die selbst erlassenen Gesetze einzuhalten, wie z. B. das Verbot der Diskriminierung – insbesondere der Entgeltdiskriminierung – zeigt. Als größter Arbeitgeber und Tarifvertragspartei steht er in der Pflicht, gemeinsam mit den Gewerkschaften bestehende Tarifverträge auf Diskriminierung zu überprüfen und gegebenenfalls rechtssicher anzupassen (Winter 1997: 44 ff.). Dass diese Verpflichtungen bislang nur unzureichend eingelöst werden, zeigen unter anderem die Evaluationsberichte zum Entgelttransparenzgesetz.

Aber auch die Träger der freien Wohlfahrtspflege und ihre Dachverbände müssen ihre Rolle als verantwortliche Arbeitgeber ausfüllen und die aus den Arbeitsgesetzen erwachsenen Ansprüche der Berufsinhaber:innen der sozialen Berufe einlösen. In allen drei Arenen verfügen soziale Berufe über eine geringe institutionalisierte Durchsetzungsmacht sowie über begrenztes Wissen über die vorhandenen rechtlichen und politischen Handlungsmöglichkeiten. Politische Aufmerksamkeit entsteht häufig reaktiv, krisenbezogen und zeitlich begrenzt; öffentliche Anerkennung bleibt vielfach episodisch und ohne nachhaltige Wirkung. Am Arbeitsplatz verdichten sich strukturelle Vorgaben zu individuellen Belastungssituationen. Was fehlt, ist eine dauerhaft angelegte, kollektiv organisierte „Voice“, die es den Berufsinhaber:innen der sozialen Berufe ermöglicht, als handlungsfähige Akteur:innen sichtbar zu werden und ihre Interessen kontinuierlich zu vertreten. In diesem Zusammenhang kommt den Gewerkschaften, den Fach- und Berufsverbänden und auch der Wissenschaft eine besondere Rolle zu, um soziale Berufe langfristig strukturell zu stärken. Der vielfach diagnostizierte Fachkräftemangel ist vor diesem Hintergrund nicht als Ursache, sondern als Symptom dieser Marginalisierung zu verstehen – und zugleich als ein Faktor, der bestehende Problemlagen verstärkt. Er wird häufig als Begründungszusammenhang für die Verschärfung von Arbeitsbedingungen, die Absenkung von Qualitätsstandards sowie die Legitimation kurzfristiger Notlösungen herangezogen, die langfristig zur Erosion professioneller Strukturen beitragen. Auf diese Weise wird Marginalisierung nicht überwunden, sondern weiter reproduziert.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Die Marginalisierung sozialer Berufe ist das Ergebnis historischer Pfadabhängigkeiten, politischer Entscheidungen und gesellschaftlicher Bewertungsmuster. Sie ist strukturell verankert, institutionell abgesichert und diskursiv legitimiert. Gerade deshalb ist sie kein Naturgesetz, sondern veränderbar. Dieses Zwischenfazit markiert einen klaren Standpunkt: Wer soziale Berufe weiterhin marginalisiert, gefährdet nicht nur Arbeitsqualität und Fachkräftesicherung, sondern auch die Grundlagen sozialer Infrastruktur und damit zentrale Voraussetzungen gesellschaftlicher und demokratischer Teilhabe insgesamt. Die Frage ist daher nicht, ob soziale Berufe aufgewertet werden müssen, sondern wie und durch wen.

### **Zeitlupe in fünf Leitsätzen:**

1. Soziale Berufe sind keine nachgelagerte Ergänzung gesellschaftlicher Systeme, sondern deren tragende Infrastruktur. Ihre Marginalisierung gefährdet nicht nur einzelne Berufsgruppen, sondern die Voraussetzungen sozialer Teilhabe und demokratischer Stabilität insgesamt.
2. Die Marginalisierung sozialer Berufe ist strukturell erzeugt, institutionell abgesichert und historisch legitimiert. Sie ist kein individuelles Versagen, sondern Ergebnis politischer Entscheidungen, ordnungspolitischer Logiken und gesellschaftlicher Bewertungsmuster.

3. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse, fragmentierte Bildungswege und symbolische Abwertung sind keine Einzelprobleme, sondern Ausdruck eines kohärenten Systems.  
Dieses System reproduziert Marginalisierung, indem es Professionalität fordert, ohne sie angemessen anzuerkennen.
4. Der Fachkräftemangel in sozialen Berufen ist Symptom und Verstärker dieser Marginalisierung – nicht ihre Ursache. Kurzfristige Notlösungen untergraben langfristig Qualität, Professionalität und gesellschaftliches Vertrauen.
5. Marginalisierung ist gemacht – und damit veränderbar. Eine nachhaltige Aufwertung sozialer Berufe erfordert strukturelle Reformen, demokratische Aushandlungsorte, institutionelle Stärkung und eine kollektive politische Stimme.

An dieser Stelle kann die Analyse nicht stehen bleiben. Eine reine Beschreibung der Schieflagen würde die Logik der Marginalisierung selbst fortschreiben, indem sie Sichtbarkeit erzeugt, ohne strukturelle Konsequenzen einzufordern. Dieses Buch versteht sich daher ausdrücklich nicht nur als Diagnose, sondern als Beitrag zur Neupositionierung sozialer Berufe.

## **4 Re-Positionierung sozialer Berufe: Wege aus dem Schatten – Ansatzpunkte und Gestaltungsperspektiven**

Kapitel 4 markiert einen bewussten Perspektivwechsel. Es richtet den Blick auf Handlungsspielräume und Gestaltungsoptionen und verlässt die rein analytische Ebene. Im Zentrum stehen dabei keine kurzfristigen Reparaturmaßnahmen oder symbolischen Anerkennungsakte, sondern strukturelle Ansatzpunkte, die geeignet sind, Marginalisierung nachhaltig aufzulösen. Deutlich wird: Eine Aufwertung sozialer Berufe lässt sich weder durch Appelle an individuelles Engagement noch durch isolierte Einzelmaßnahmen erreichen. Erforderlich ist ein koordiniertes, mehrdimensionales Vorgehen, das Politik, Staat, Arbeitgeber, Gewerkschaften, Bildungssysteme, Träger, Verbände und die Berufsinhaber:innen selbst einbezieht. Kapitel 4 folgt damit einer klaren Prämisse: Marginalisierung kann nur dort wirksam durchbrochen werden, wo soziale Berufe ordnungspolitisch neu verankert, institutionell gestärkt werden und sich selbst kollektiv ermächtigen. Es geht um Ausstiege aus struktureller Marginalisierung – mit Aussicht auf stabile Rahmenbedingungen, professionelle Entwicklung und gesellschaftliche Anerkennung. Das folgende Kapitel zeigt, welche Hebel hierfür zur Verfügung stehen, wo Verantwortungen liegen und welche strategischen Allianzen notwendig sind, um soziale Berufe aus dem Schatten des Selbstverständlichen herauszuführen und als das zu verankern, was sie sind: unverzichtbare Infrastruktur einer demokratischen Gesellschaft.

Die Marginalisierung sozialer Berufe ist ein seit langem bekanntes strukturelles Problem, das sowohl die Qualität sozialer Dienstleistungen als auch die Attraktivität dieser Berufe beeinträchtigt. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, an welchen Stellen strukturelle Handlungsspielräume bestehen, um der Marginalisierung sozialer Berufe wirksam entgegenzuwirken. Eine nachhaltige Bearbeitung dieser Marginalisierung erfordert ein koordiniertes Zusammenspiel struktureller, politischer und gesellschaftlicher Maßnahmen. Während die Corona-Pandemie die Bedeutung sozialer Berufe sichtbar machte, zeigte sich zugleich, dass die öffentliche Akzeptanz oftmals symbolisch blieb und weder in materielle noch strukturelle Verbesserungen übersetzt wurde. Meyer/Buschle (2020) und Alsago/Meyer (2024) betonen in ihren Analysen der Arbeitsrealitäten während der Pandemie, dass sich viele Fachkräfte trotz deutlich gesteigener Anforderungen weiterhin unter mangelndem Schutz, eingeschränkter technischer Ausstattung, unklaren Zuständigkeiten und mangelnder öffentlicher Anerkennung wiederfanden. Dies verdeutlicht, dass erhöhte Sichtbarkeit allein keine strukturelle Aufwertung bewirkt, solange sie nicht in verbindliche politische und institutionelle Konsequenzen überführt wird.

Ein bislang unterschätzter Ansatz zur Überwindung der Marginalisierung sozialer Berufe liegt in der Neuordnung der Handlungsspielräume ihrer politischen und institutionellen Interessenvertretung. Mit Ausnahme von Tarifverhandlungen werden die Anliegen sozialer Berufe bislang überwiegend über Trägerstrukturen und Wohlfahrtsverbände vermittelt. Diese übernehmen eine zentrale Rolle in der Organisation sozialer Dienstleistungen und sind als Akteure im sozialstaatlichen Gefüge etabliert. Zugleich führt diese Stellvertretungslogik dazu, dass professionsbezogene Interessen sozialer Berufe nur indirekt und gefiltert in politische Aushandlungsprozesse eingebracht werden (Evers 2014: 5 f.; Heinze 2013: 31 f.). Wohlfahrtsverbände agieren dabei primär als organisationale Akteure, als sogenannte Leistungserbringer. Ihr Interesse und ihr Handeln sind eng an Finanzierungsbedingungen, Leistungsvereinbarungen und staatliche Steuerungslogiken gebunden. Professionspolitische Fragen – etwa nach fachlicher Autonomie, beruflichen Entwicklungsperspektiven, Qualifikationsniveaus, ordnungspolitischer Anerkennung und guten Arbeitsbedingungen – treten dabei häufig hinter organisationspolitische Prioritäten zurück. Dies gilt insbesondere dann, wenn sie im Widerspruch zu organisationalen und wirtschaftlichen Interessen stehen (Grohs/Schneiders/Heinze 2014: 41). Zudem begrenzt die strukturelle Abhängigkeit von staatlicher Finanzierung die konfliktfähige Interessenvertretung gegenüber Politik und Verwaltung (Heinze/Schneiders 2013: 49).

Für Berufs- und Fachverbände sozialer Berufe hat diese Konstellation weitreichende Folgen. Sie verfügen über fachliche Expertise und professionsbezogenes Erfahrungswissen, sind jedoch institutionell wenig eingebunden und politisch nur begrenzt durchsetzungsfähig. Im Unterschied zu lobbystarken Professionen fehlen sozialen Berufen stabile Strukturen eigenständiger Selbstverwaltung und verbindliche Beteiligung an ordnungspolitischen Entscheidungsprozessen. Professionspolitische Sichtbarkeit bleibt dadurch fragmentiert und nachgeordnet (Merchel 2011: 92 f.; Pfau-Effinger/Och/Eichler 2008: 114 ff.). Eine nachhaltige Re-Positionierung sozialer Berufe erfordert daher eine Verschiebung dieser Stellvertretungslogik. Erforderlich ist eine stärkere professionspolitische Eigenständigkeit, mit der sich soziale Berufe als eigenständige Akteure berufspolitischer und sozialstaatlicher Gestaltung sichtbar machen. Dies bedeutet nicht die Schwächung der Wohlfahrtspflege, sondern eine Neujustierung der Rollen zwischen Staat, Trägern, Wohlfahrtsverbänden und sozialen Berufen. Erst wenn professionsbezogene Interessen systematisch, kollektiv und institutionell abgesichert in politische Aushandlungsprozesse eingebracht werden, lässt sich strukturelle Marginalisierung dauerhaft überwinden (Evers 2014: 7; Grohs/Schneiders/Heinze 2014: 55). Durch die strukturelle Absicherung der sozialen Berufe, ihrer Emanzipation und der damit verbundenen Partizipation lassen sich systematisch in allen Marginalisierungsarenen Aushandlungsprozesse anstoßen.

Ein zentraler Hebel zur Aufwertung sozialer Berufe liegt in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Eine angemessene Bezahlung ist dabei nicht nur Ausdruck von Anerkennung, sondern entscheidend für die Attraktivität der Arbeitsfelder und für die Gewinnung neuer Fachkräfte. Sie wirkt zudem stabilisierend auf bestehende Teams, da faire Löhne Fluktuation reduzieren und berufliche Perspektiven sichern. Ebenso wichtig sind für die Beschäftigten bestimmbare und flexible Arbeitszeiten für eine realisierbare Work-Life-Balance, denn die Tätigkeit in den sozialen Berufen ist häufig durch hohe emotionale und organisatorische Belastungen gekennzeichnet. Arbeitszeitmodelle, die verschiedene Lebensphasen berücksichtigen, können zur langfristigen Beschäftigung beitragen. Darüber hinaus kann der Einsatz digitaler Technologien administrative und körperliche Belastungen reduzieren, indem er Dokumentationsaufwand verringert und Arbeitsabläufe effizienter gestaltet. Die Studie von Meyer und Buschle zeigt deutlich, dass die unzureichende digitale Infrastruktur während der Pandemie nicht nur die Arbeitsprozesse erschwerte, sondern auch das professionelle Selbstverständnis vieler Fachkräfte beeinträchtigte.

Neben den strukturellen Bedingungen spielt auch die gesellschaftliche Anerkennung eine wesentliche Rolle. Die Beteiligung der Vertretung der Professionen und Berufe an den politischen Aushandlungsprozessen würde zu einer besseren Wahrnehmung in der Öffentlichkeit führen. Gleichzeitig könnte eine stärkere Bewusstseinsbildung über die Bedeutung sozialer Berufe dazu beitragen, stereotype Vorstellungen zu überwinden und ein realistischeres Bild ihres fachlichen Anspruchs zu vermitteln. Dies umfasst beispielsweise Öffentlichkeitskampagnen, politische Kommunikation und eine differenzierte mediale Darstellung. Gleichstellungspolitische Maßnahmen können hier ergänzend wirken, insbesondere vor dem Hintergrund, dass soziale Berufe stark geschlechtersegregiert sind. Die gezielte Förderung eines höheren Männeranteils, die Sichtbarkeit qualifizierter Frauen in Leitungspositionen sowie die Anerkennung vielfältiger Bildungswege können die professionelle Breite des Feldes erweitern und gesellschaftliche Anerkennung stärken. Eng damit verbunden ist die Schaffung klarer Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten: Wenn berufliche Entwicklungsperspektiven transparent und erreichbar sind, steigt nicht nur die Attraktivität der Berufe, sondern auch die fachliche Identifikation der Beschäftigten.

Schließlich ist eine gezielte politische und strukturelle Unterstützung notwendig, um die genannten Veränderungen nachhaltig zu verankern. Investitionen in Personal, Infrastruktur und Qualifizierung sind zentrale Voraussetzungen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Dies betrifft auch die Ausbildung: Eine Vergütung während der Ausbildungszeit, die Implementierung von Rechten für die Auszubildenden, moderne Lern- und Arbeitsumgebungen und verlässliche Praxisanleitung können dazu beitragen, junge Menschen für soziale Berufe zu gewinnen. Darüber hinaus sollte Präventionsarbeit systematisch gestärkt werden. Wenn präventive Angebote im Sozial- und Gesundheitswesen frühzei-

tig wirken, kann der Bedarf an späteren, oft intensiven und ressourcenbindenden Interventionen reduziert werden, was langfristig auch zur Entlastung der Fachkräfte beiträgt.

Insgesamt zeigt sich, dass die Marginalisierung sozialer Berufe nicht durch isolierte Maßnahmen überwunden werden kann. Erst das koordinierte Zusammenspiel von verbesserten Arbeitsbedingungen, gesellschaftlicher Neubewertung und politischer Rahmensetzung erzeugt die strukturelle Wirkung, die für eine nachhaltige Aufwertung erforderlich ist. Die Erfahrungen der Corona-Pandemie haben die Verwundbarkeit des gesellschaftlichen Systems offenbart und gleichzeitig deutlich gemacht, wie unverzichtbar soziale Berufe für das Funktionieren der Gesellschaft sind. Eine professionelle, angemessen ausgestattete und gesellschaftlich respektierte Arbeit der sozialen Berufe ist daher kein „nice to have“, sondern eine grundlegende Voraussetzung für soziale Teilhabe, demokratische Stabilität und gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Die Marginalisierung sozialer Berufe lässt sich überzeugend vor dem Hintergrund jener Macht- und Differenzverhältnisse verstehen, die Conrad in ihrer Analyse zur Sozialen Arbeit beschreibt. Conrad zeigt, dass professionelle Arbeitskräfte in institutionelle, gesellschaftliche und epistemische Strukturen eingebettet sind, die ihre Handlungsmöglichkeiten begrenzen und ihre Stellung als eigenständige Profession schwächen. Diese Einbettung führt dazu, dass soziale Berufe trotz ihrer gesellschaftlichen Relevanz in asymmetrischen Machtstrukturen agieren, in denen Ressourcen, Gestaltungsspielräume und Anerkennung ungleich verteilt sind. Wenn Conrad betont, dass Akteur:innen der Sozialen Arbeit „in machtvollen Prozessen verwoben“ sind, verweist sie damit auf eine strukturelle Positionierung, die nicht zufällig entsteht, sondern historisch gewachsen und gesellschaftlich abgesichert ist. Die Marginalisierung sozialer Berufe ist damit weniger ein individuelles als vielmehr ein strukturelles Phänomen: Sie entsteht aus der Verbindung von begrenzten Ressourcen, institutioneller Fremdsteuerung, tradierten Geschlechterrollen und gesellschaftlichen Normalitätskonstruktionen, die soziale Tätigkeiten als weniger prestigeträchtig markieren.

Überträgt man Conrads Argumentation auf die gegenwärtige Situation sozialer Berufe, wird deutlich, dass Marginalisierung vor allem dort entsteht, wo Professionelle mit hoher Verantwortung, komplexen Anforderungen und gesellschaftlich zentralen Aufgaben konfrontiert sind, gleichzeitig jedoch wenig Einfluss auf Rahmenbedingungen, Ressourcensetzung oder institutionelle Entscheidungen haben. Die strukturelle Fremdbestimmung, die Conrad beschreibt, zeigt sich etwa in engen Finanzierungssystemen, bürokratischen Steuerungslogiken oder inadäquaten Arbeitsbedingungen, die die professionelle Autonomie beschränken. Hinzu kommt, dass soziale Berufe häufig in feminisierten Arbeitsfeldern verortet werden, wodurch historische Muster der Abwertung von fürsorglicher, beziehungsorientierter Arbeit fortgeschrieben werden. Conrad verweist darauf, dass Soziale Arbeit selbst an der Reproduktion gesellschaftlicher

Differenzen beteiligt sein kann, wenn sie bestehende Ordnungen lediglich verwaltet. Diese Beobachtung lässt sich insofern erweitern, als die Beschäftigten der sozialen Berufe insgesamt riskieren, eine gesellschaftlich marginalisierte Position einzunehmen, wenn sie unter Bedingungen arbeiten (müssen), die weder eine professionelle Weiterentwicklung noch eine klare berufliche Selbstpositionierung ermöglichen.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Auswege aus der Marginalisierung möglich sind. Aus Conrads Analyse lässt sich eine klare Stoßrichtung ableiten: Die Überwindung der Marginalisierung erfordert eine grundlegende Veränderung der Macht- und Ressourcenverhältnisse, in denen soziale Berufe stehen. Dazu gehört zunächst die Stärkung professioneller Autonomie und Gestaltungsspielräume. Wenn Arbeitnehmer:innen in der Lage sind, ihre Arbeitsbedingungen mitzugestalten, Entscheidungsspielräume wahrzunehmen und über ausreichende materielle Ressourcen zu verfügen, verändert sich ihre Position innerhalb des institutionellen Gefüges. Empowerment bedeutet hier nicht allein die Befähigung von Adressat:innen, sondern ebenso die Ermächtigung der Professionen selbst. Eine solche Verschiebung der Machtbalance ist ein zentrales Element, um soziale Berufe aus der strukturellen Randständigkeit zu lösen. Ebenso zentral sind die Professionalisierung und gesellschaftliche Neubewertung sozialer Berufe. Conrad zeigt, dass Anerkennung immer in Relation zu Macht und Differenz steht; Berufe, deren Tätigkeiten kulturell als „weiblich“ oder „fürsorglich“ codiert sind, erfahren häufig geringere Wertschätzung. Eine Aufwertung sozialer Berufe erfordert daher klare Kompetenzprofile, transparente Karrierewege, fachlich anspruchsvolle Weiterbildungen und institutionelle Strukturen, die die Professionalität sichtbar machen und anerkennen. Je deutlicher soziale Berufe als wissensbasierte, anspruchsvolle und gesellschaftlich unverzichtbare Tätigkeiten erkennbar werden, desto eher lässt sich die Marginalisierung in ihrer symbolischen Dimension überwinden. Schließlich muss auch die gesellschaftliche Wahrnehmung verändert werden. Conrad betont, dass Soziale Arbeit nicht außerhalb gesellschaftlicher Machtverhältnisse existiert, sondern deren Teil ist. Dies gilt in gleicher Weise für soziale Berufe insgesamt. Eine Veränderung ihrer sozialen Position erfordert öffentliche Debatten, die stereotype Vorstellungen aufbrechen, Geschlechterrollen hinterfragen und den gesellschaftlichen Wert sozialer Tätigkeiten neu definieren. Bewusstseinsbildung, mediale Sichtbarkeit und politisch unterstützte Gleichstellungsstrategien können dazu beitragen, das Bild sozialer Berufe aus der Logik der Abwertung herauszulösen und stattdessen als Voraussetzung und zentralen Bestandteil des sozialen Zusammenhalts sichtbar zu machen.

In der Zusammenschau zeigt sich, dass Auswege aus der Marginalisierung nur dann tragfähig sind, wenn sie strukturelle Machtverhältnisse adressieren und nicht bei individuellen Anpassungsstrategien stehen bleiben. Eine Stärkung der Ressourcen und Autonomie, eine klare Professionalisierung sowie gesell-

schaftliche und politische Anerkennung sind miteinander verknüpft. Erst in ihrer Verbindung entfalten sie das Potenzial, die von Conrad analysierten Verhältnisse zu transformieren. Die Aufwertung sozialer Berufe ist damit nicht allein eine Frage besserer Arbeitsbedingungen, sondern ein umfassender Prozess der Verschiebung gesellschaftlicher Bedeutungs- und Machtstrukturen. So verstanden wird deutlich: Die Überwindung der Marginalisierung sozialer Berufe ist möglich – sie setzt jedoch voraus, dass Empowerment nicht nur methodisch, sondern strukturell verstanden und von den Beschäftigten der Berufe und Professionen selbst angewandt wird.

Roer zeigt auf, dass Marginalisierung nicht primär durch fehlende Stimmen der Betroffenen entsteht, sondern durch eine strukturelle Un-Hörbarkeit ihrer Erfahrungs- und Wissensformen, die in der dominanten wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Praxis nicht als relevant gelten. So spricht sie davon, dass „selbstverständlich marginalisierte Menschen (wieder)sprechen können“, fragt jedoch gleich danach: „Können wir sie auch verstehen?“ (Roer 2010) — was bedeutet, dass das Problem nicht nur im Sprechen liegt, sondern in der Hör- und Verstehensfähigkeit dominanter Strukturen. Überträgt man diese Analyse auf soziale Berufe, wird deutlich, dass ihre Expertise zwar vorhanden ist, jedoch häufig nicht als professionelles Wissen anerkannt wird, sondern als Effekt struktureller Marginalisierung im Alltag relationaler Arbeit unsichtbar bleibt. Soziale Berufe erbringen Leistungen, die häufig implizit sind, relational, wenig sichtbar – und befinden sich daher in einer doppelten Marginalisierung: einerseits als „Fürsorgearbeit“, andererseits als professionell missverstandene Tätigkeit.

Vor diesem Hintergrund lassen sich verschiedene Ansatzpunkte formulieren, wie soziale Berufe aus der Marginalisierung geführt werden können. Erstens muss das spezifische Wissen und die Kompetenzen der Fachkräfte sichtbar und hörbar gemacht werden. Wenn Roer fordert, unterdrückte Wissensarten zu entdecken und ihnen Geltung im Feld der Sozial- und Subjektwissenschaften zu verschaffen, dann heißt das konkret für soziale Berufe: Sie brauchen eine systematische Reflexion und Dokumentation der beruflichen Praxiserfahrung, der komplexen situativen Entscheidungen, der relationalen Kompetenz – damit diese Expertise nicht als Effekt struktureller Marginalisierung im „unsichtbaren Alltag“ verbleibt, sondern als professionelles Wissen gewürdigt wird. Wenn Fachkräfte in sozialen Berufen aktiv in Forschung, Öffentlichkeitsarbeit und organisationaler Gestaltung beteiligt werden, erhöht das sowohl ihre Anerkennung als auch die Chance, dass ihre Arbeitsbedingungen verbessert werden.

Zweitens folgt aus Roers Analyse, dass die Hör- und Verstehensfähigkeit institutioneller und gesellschaftlicher Strukturen gestärkt werden muss. Für soziale Berufe bedeutet das: Gesellschaft und Politik müssen nicht „nur reden“ über soziale Berufe, sondern „zuhören“ — also partizipative Formate schaffen, in denen die Stimmen derjenigen, die in sozialen Berufen tätig sind, strukturell eingebunden werden. Auf organisationaler Ebene heißt das, Fachkräfte mit in

Entscheidungsprozesse einzubinden, ihre Erfahrungen systematisch zu nutzen und nicht als Randkategorie zu behandeln. Auf gesellschaftlicher Ebene heißt Bewusstseinsbildung: Das Bild sozialer Berufe muss verändert werden – weg von einer Hilfs- und Randfunktion, hin zu einem zentralen Bestandteil sozialer Infrastruktur.

Drittens – und dies entspricht einer strukturellen Dimension –, bedarf es einer Veränderung der Rahmenbedingungen, damit soziale Berufe nicht weiterhin am Rand operieren. Wenn Roer betont, dass Marginalisierung Ausdruck eines hegemonialen Zentrums ist, das bestimmte Diskurse, Praktiken und Wissensformen normativ setzt und andere ausschließt, dann heißt das für soziale Berufe: Ihre Professionalisierung muss Teil einer institutionellen Umkehr werden. Hierzu gehört die Anerkennung, dass soziale Berufe nicht peripher sind, sondern systemrelevante Aufgaben mit eigener Expertise darstellen. Daraus folgt: höhere Vergütung, bessere Arbeitsbedingungen, Karriere- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten – aber auch strukturelle Reformen, die das Feld rechtlich, organisatorisch und gesellschaftlich stärker verankern.

In der Synthese zeigt Roers Argumentation, dass die Aufwertung sozialer Berufe nicht allein durch materielle Verbesserungen gelingen kann, sondern durch eine tiefergehende Verschiebung von Wahrnehmung, Hör- und Verständnishorizonten sowie Macht- und Wissensverhältnissen. Soziale Berufe erhalten dann nicht nur bessere Bedingungen, sondern eine andere Stellung im Gefüge von Beruf, Gesellschaft und Politik. Damit wird eine Auflösung der Marginalisierung möglich — nicht als kosmetische Maßnahme, sondern als grundlegende Transformation von Bedeutung und Teilhabe. Die folgenden Überlegungen sind als Elemente einer strukturellen Re-Positionierung sozialer Berufe zu verstehen und richten sich auf politische, institutionelle, verbandliche und professionsbezogene Gestaltungsmöglichkeiten.

## **4.1 Staat und Politik: Steuerung und Verantwortung neu denken**

Die Berufe im Sozial-, Bildungs- und Gesundheitsbereich sind für den gesellschaftlichen Zusammenhalt unverzichtbar und systemrelevant. Wie dargestellt geht es in diesen Handlungsfeldern um professionelles pädagogisches, pflegerisches, betreuendes und beratendes Handeln, das auf Anerkennung, Empathie und fachlicher Kompetenz basiert. Ziel dieser Arbeit ist es, Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen zu begleiten, Lebenskrisen kompetent zu bearbeiten und die Fähigkeit zur selbstständigen und kritischen Auseinandersetzung zu stärken. Diese Anforderungen verdeutlichen, dass soziale Berufe nicht primär entlang ökonomischer Verwertungslogiken beurteilt werden können, sondern auf stabile professionelle Rahmenbedingungen angewiesen sind. Werden soziale Dienstleistungen als nachrangige Ausgaben behandelt, reproduziert Politik jene

Marginalisierung, die sie rhetorisch zu überwinden sucht. Zukunftsorientierte Arbeits-, Bildungs- und Sozialpolitik steht damit vor der Aufgabe, soziale Berufe als tragende Säulen gesellschaftlicher Stabilität institutionell abzusichern und ordnungspolitisch zu verankern. Antworten auf die Fragen, wann, wie lange, wie oft und unter welchen Bedingungen gelernt, gelehrt und gearbeitet wird, haben erhebliche Auswirkungen auf Bildungsprozesse und Arbeitsverhältnisse (Herrmann 2009). In diesem Zusammenhang wird deutlich, dass staatliche Ordnungs- und Bewertungsrahmen maßgeblich darüber entscheiden, ob Arbeit als bloße Routinetätigkeit oder als verantwortungsvolles Handeln im Dienst des Gemeinwesens anerkannt wird. Für soziale Berufe ist diese Unterscheidung zentral. Ihre Qualität entsteht nicht durch Beschleunigung, Konkurrenz oder permanente Effizienzsteigerung, sondern durch Zeit, Beziehung und professionelle Urteilskraft.

Für die Stärkung sozialer Berufe sind staatliche Steuerungsentscheidungen, finanzielle Förderinstrumente und rechtliche Rahmensetzungen von zentraler Bedeutung. Finanzielle Förderprogramme, geeignete rechtliche Rahmenbedingungen und die systematische Einbindung sozialer Berufe und ihrer Akteur:innen in politische Entscheidungsprozesse sind notwendig, um strukturelle Wirkung zu entfalten. Der Staat steht daher in mehrfacher Hinsicht in der Verantwortung, für die sozialen Berufe und ihre Beschäftigten einen Rahmen zu schaffen, welcher professionelles Handeln ermöglicht und absichert. Er fungiert als Ordnungsgeber für die Berufe, setzt die Rahmen für die Ausbildungen, ermöglicht über Qualifizierungsförderung Ausbildungen, finanziert über Steuermittel oder Sozialversicherungsbeiträge die sozialen Dienstleistungen, vergibt Aufträge an Dritte, kontrolliert die Standards dieser Anbieter, schafft den rechtlichen Rahmen für Arbeit, Arbeitsschutz und dessen Einhaltung und wirkt gleichzeitig als Arbeitgeber im öffentlichen Dienst. Auch richten sich gegen ihn meist die Ansprüche der Leistungsberechtigten und er ist in der Pflicht, diese – entsprechend der gesetzlichen Grundlagen – zu erfüllen. In all diesen staatlichen Handlungsbereichen ergeben sich Möglichkeiten, um der Marginalisierung der sozialen Berufe entgegenzuwirken.

Im Kap. 2.2.1 wurde dargelegt, wie die Ordnung der sozialen Berufe ausgestaltet ist und welche Mängel in ihrer Steuerung bestehen. Besondere Bedeutung kommt dabei den föderalen Steuerungsstrukturen zu. Die Zuständigkeiten für soziale Berufe verteilen sich in Deutschland auf Bund, Länder und Kommunen sowie auf unterschiedliche Rechts- und Finanzierungslogiken. Diese Fragmentierung erschwert kohärente Strategien zur Aufwertung sozialer Berufe und führt dazu, dass Verantwortung diffundiert. Marginalisierung zeigt sich hier weniger als bewusste politische Entscheidung, denn als Ergebnis unklarer Zuständigkeiten, widersprüchlicher Regelungen und fehlender Abstimmung. Eine stärkere Koordination zwischen staatlichen Ebenen und bestehenden Steuerungsstrukturen ist daher Voraussetzung dafür, soziale Berufe nicht länger als administratives Randthema zu behandeln, sondern sie als eigenständiges politisches

Gestaltungsfeld zu etablieren. Ohne eine solche Koordination bleibt politische Unterstützung punktuell – und strukturelle Veränderung aus.

Aus berufs- und professionspolitischer Perspektive wäre es notwendig, demokratische Aushandlungsprozesse, um die Ausbildung und die Standards der Berufe zu ermöglichen. Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen sind an den Prozessen neben dem Bund und den Ländern zu beteiligen, um – wie in anderen Berufen auch – abgestimmte Standards zu entwickeln, die regelmäßig evaluiert und weiterentwickelt werden. So lassen sich die Lehrpläne für die Berufe an den gesellschaftlichen und fachlichen Entwicklungen anpassen und gleichzeitig werden die Herausforderungen der zukünftigen Berufstätigen und der Arbeitgeber:innen berücksichtigt. Diese Standards sollten sich auch auf die Rechte der heutigen „Schüler:innen“ und „Studierenden“ an Berufsfach- und Fachschulen beziehen, damit sie wie Auszubildende Rechte in Anspruch nehmen können, wie z. B. einen abgestimmten Lehrplan in der Praxis, eine Ausbildungsvergütung, aber auch Mitbestimmungs- und Vertretungsrechte in den Einrichtungen, die es ihnen ermöglichen, Demokratie in der Arbeitswelt zu erfahren, zu erlernen und ausüben zu können. Gerade in Berufen, deren Aufgabe es ist, Partizipation, Teilhabe und Demokratie zu ermöglichen, ist es notwendig, diese Handlungsweisen selbst zu erleben und zu erlernen. Gleichzeitig sollte über entsprechende Statistiken (wie z. B. die Erfassung der Ausbildungsverträge) abgesichert werden, einen Überblick über die quantitative und qualitative Ausbildungssituation zu erhalten, um diese kontinuierlich in die Berufsbildungsberichterstattung einfließen zu lassen. In diesem Zusammenhang ist auch die derzeitige gesetzliche Grundlage des Berufsbildungsberichts nach § 86 BBiG kritisch zu reflektieren. Der gesetzliche Auftrag beschränkt sich im Kern auf die Darstellung der nach BBiG und Handwerksordnung geregelten Berufe. Damit bleibt ein erheblicher Teil der sozialen Berufe, der außerhalb dieser Ordnungssysteme qualifiziert wird, strukturell unterbelichtet – obwohl der Bericht den Anspruch erhebt, die Entwicklung der Berufsbildung insgesamt abzubilden. Eine Erweiterung des gesetzlichen Auftrags ist daher erforderlich, um soziale Berufe systematisch einzubeziehen und die faktische Engführung des Berufsbildungsberichts zu überwinden. Auch die Berufsbildungsforschung für die sozialen Berufe sollte kontinuierlich und systematisch unter Beteiligung der Sozialpartner erfolgen. Wichtig ist dabei, nicht einfach die Systematiken der BBiG-Berufe zu übertragen, sondern gemeinsam mit den Sozialpartnern eine eigene Logik zu entwickeln, die den sozialen Berufen angemessen ist und ihre Besonderheiten berücksichtigt.

Die Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildungsangeboten stellt einen weiteren wichtigen Hebel dar, um Marginalisierungstendenzen entgegenzuwirken. Qualifizierungsangebote im formalen wie im non-formalen Bereich ermöglichen es Fach-, Assistenz- und Leitungskräften, ihre Handlungskompetenzen weiterzuentwickeln, fachliche Anforderungen zu bewältigen und berufliche Perspekti-

ven zu stabilisieren. Zugleich tragen sie dazu bei, soziale Berufe als anspruchsvolle, wissensbasierte Tätigkeiten sichtbar zu machen. Entscheidend ist dabei die Schaffung transparenter und erreichbarer Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten, durch die Bildungs- und Berufsbiografien langfristig abgesichert werden und ebenfalls durch die Beschäftigten der sozialen Berufe selbst mitbestimmt sind. Ein weiterer staatlicher Handlungsauftrag ergibt sich über die Erteilung der Mandate. Wie dargestellt, sind es zurzeit meist die Administrationen, welche über Verordnungen die Mandate regeln. In den meisten Bundesländern ist der Prozess der Mandatierung den demokratischen Prozessen entzogen. Aufgrund der Bedeutung und der Verantwortung der sozialen Berufe, sollten die Fachkräftekatologe auf der parlamentarischen Ebene verhandelt werden, wobei die Sozialpartner anzuhören sind. Nur so kann gewährleistet werden, dass die politische Verantwortung für das Handeln in den sozialen Arbeitsfeldern auch tatsächlich ins Bewusstsein rückt und deutlich wird, welche Kompetenzen für das Arbeiten mit Menschen notwendig sind.

Eine weitere Aufgabe besteht für den Staat darin, auf die Entlohnung der Beschäftigten in den sozialen Berufen Einfluss zu nehmen und diese rechtlich zu rahmen und abzusichern. Entlohnung ist nicht ausschließlich ein ökonomischer Faktor, sondern Ausdruck politischer und gesellschaftlicher Anerkennung. Anerkennung – oder deren Ausbleiben – materialisiert sich damit unmittelbar in der Bezahlung. Gerade gut ausgebildete Fachkräfte mit hoher Verantwortung werden in der Sozialwirtschaft deutlich schlechter bezahlt als vergleichbare Tätigkeiten in der Wirtschaft allgemein. Auch wenn in Deutschland das Paradigma der Tarifautonomie gilt, ist es Aufgabe des Staates, den Rahmen zu setzen, um Ausbeutung und Diskriminierung vorzubeugen. Erste Schritte, die der bislang sehr ungleichen Entlohnung bei den unterschiedlichen Trägern von personenbezogenen Dienstleistungen entgegenwirken können, sind die Tariftruegegesetze der Länder und des Bundes (Februar 2026). Diese sind so auszugestalten und zu kontrollieren, dass gemeinnützige und privatgewerbliche Anbieter verpflichtet sind, Tariflöhne zu zahlen. Und doch reicht dies nicht aus, denn immer noch sind Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen erbracht werden, schlechter bezahlt als vergleichbare Arbeitsleistungen, die von Männern dominiert sind oder in denen ausgeglichene Geschlechterverhältnisse vorherrschen.

Die Europäische Union, die seit Jahren auf die Durchsetzung diskriminierungsfreier Entlohnung hinwirkt, weist darauf hin, dass die wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Corona-Pandemie bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern weiter verschärft haben. Nach Einschätzung der Europäischen Kommission hat die Pandemie deutlich gemacht, dass Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, trotz ihres hohen sozioökonomischen Werts weiterhin strukturell unterbewertet sind. Hervorgehoben werden dabei insbesondere personenbezogene Dienstleistungen mit direktem Kontakt zu Menschen, etwa in den Bereichen Gesundheitsversorgung, Reinigung, Kinderbetreu-

ung, Sozialfürsorge sowie der häuslichen Pflege älterer Menschen und anderer pflegebedürftiger Erwachsener.

Die Auswirkungen der Pandemie haben das bestehende Geschlechtergefälle und insbesondere das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle weiter verstärkt. Auch im Jahr 2020 lag dieses unionsweit bei rund 13 Prozent, wobei erhebliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten bestehen. Kritisch wird zudem angemerkt, dass sich diese Unterschiede in den vergangenen zehn Jahren nur geringfügig verringert haben. In Deutschland liegt der Gender Pay Gap im Jahr 2026 bei 16 Prozent (Statistisches Bundesamt 2026). Die Europäische Kommission führt das anhaltende Entgeltgefälle auf eine Vielzahl struktureller Faktoren zurück, darunter fortwirkende Geschlechterstereotype, die Persistenz der sogenannten „gläsernen Decke“ und des „klebrigen Bodens“ sowie eine ausgeprägte horizontale Segregation des Arbeitsmarktes. Darüber hinaus wird das Entgeltgefälle zum Teil durch unmittelbare und mittelbare geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung verursacht. Zusammengenommen stellen diese Faktoren erhebliche strukturelle Hindernisse dar, die sowohl die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze als auch die Verwirklichung des Grundsatzes gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit erschweren und langfristige Folgen wie das Rentengefälle und die Feminisierung von Armut nach sich ziehen (European Union 2023: 13 ff.). Vor diesem Hintergrund verabschiedeten das Europäische Parlament und der Rat im Mai 2023 die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EU/2023/970), die am 6. Juni 2023 in Kraft trat. Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, diese Richtlinie bis spätestens zum 7. Juni 2026 in nationales Recht umzusetzen. Ziel ist es, die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen zu schließen und sicherzustellen, dass alle Beschäftigten für gleiche oder gleichwertige Arbeit das gleiche Entgelt erhalten (European Union 2023).

Mit der Verpflichtung, die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (RL (EU) 2023/970) bis spätestens Juni 2026 in nationales Recht zu überführen, ist der Staat nicht nur rechtlich gebunden, sondern zugleich politisch gefordert. Die Umsetzung der Richtlinie eröffnet die Chance, die bislang unzureichend regulierte Bewertung sozialer personenbezogener Dienstleistungen grundlegend zu überprüfen und ihre strukturelle Unterbewertung nicht länger als gegeben hinzunehmen. Entgelttransparenz wirkt in diesem Zusammenhang nicht allein als Instrument individueller Rechtsdurchsetzung, sondern berührt zentrale ordnungspolitische Fragen: Wie Arbeit bewertet wird, welche Anforderungen als relevant gelten und welche Tätigkeiten als gleichwertig anerkannt werden. Gerade für weiblich dominierte soziale Berufe im Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesen ist dies von besonderer Bedeutung. Der Koalitionsvertrag von Union und SPD sieht für die Umsetzung der Richtlinie ausdrücklich eine „bürokratiearme“ Ausgestaltung vor. Vor diesem Hintergrund wurde im Sommer 2025 die Kommission „Bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie“ eingesetzt, der Wissenschaftler:innen sowie Vertreter:innen von Verbänden und Gewerkschaften ange-

hörten. Der im Oktober 2025 vorgelegte Abschlussbericht bildet einen zentralen Referenzrahmen für die nationale Umsetzung. Zugleich macht das Minderheitenvotum des Deutschen Gewerkschaftsbundes deutlich, dass Entgeltgleichheit nicht allein über Transparenz- und Verfahrensregeln herzustellen ist, sondern unweigerlich die Frage der Bewertung gleichwertiger Arbeit berührt.

Die Kommission empfiehlt dem deutschen Gesetzgeber, auf eine eigenständige nationale Definition von „gleichwertiger Arbeit“ über die Vorgaben von Art. 4 der Richtlinie hinaus, zu verzichten. Maßgeblich sollen vielmehr die in der Richtlinie selbst benannten Kriterien sein: die für eine Tätigkeit erforderlichen Kompetenzen, die damit verbundenen Belastungen, die übernommene Verantwortung sowie die jeweiligen Arbeitsbedingungen. Diese Kriterien erscheinen auf den ersten Blick technisch und neutral. Tatsächlich entscheiden sie jedoch darüber, ob Anforderungen sozialer personenbezogener Dienstleistungen – etwa emotionale Arbeit, relationale Verantwortung, hohe psychische Belastungen oder die Verantwortung für vulnerable Personengruppen – sichtbar und bewertbar werden oder weiterhin systematisch unterschätzt bleiben. Die Anwendung dieser Kriterien ist damit kein bloßer Vollzug, sondern ein politisch relevanter Bewertungsakt. Entgelttransparenz entfaltet ihre Wirkung nur dann, wenn die internen Strukturen der Entgeltfindung konsistent, vergleichbar und nachvollziehbar ausgestaltet sind. Voraussetzung hierfür sind klar definierte und dokumentierte Stellenprofile, geschlechtsneutrale und objektivierte Bewertungsmaßstäbe sowie eindeutig geregelte Zuständigkeiten für Entgeltentscheidungen und Prüfprozesse. Fehlen diese Grundlagen, entstehen nicht nur Inkonsistenzen und erhöhte Rechtsrisiken, sondern auch erhebliche Reputationsprobleme für öffentliche und freie Träger sozialer Dienstleistungen. In solchen Konstellationen droht Transparenz, bestehende Ungleichheiten nicht zu korrigieren, sondern sichtbar zu reproduzieren. Der Abschlussbericht der Kommission verweist selbst ausdrücklich auf diese Problematik. Zwar sei in der Bundesrepublik eine zögerliche Abkehr von der flächendeckend geringeren Bezahlung von Frauen für gleiche Arbeit zu beobachten, diese sei bislang jedoch nicht durch ein systematisches Bemühen um Entgeltgleichheit gleichwertiger Arbeit ergänzt worden. Ein solcher Schritt erfordert grundlegendes Infragestellen bestehender Bewertungskriterien – und damit eine Auseinandersetzung mit der fehlenden Wahrnehmung der Anforderungen und Belastungen frauendominierter Tätigkeiten. Gerade dieser Prozess wird im Bericht als konfliktträchtig beschrieben, insbesondere angesichts widerstrebender Vertragspartner und etablierter institutioneller Routinen.

Für soziale Berufe bedeutet dies: Die Realisierung der Entgelttransparenzrichtlinie kann nur dann zu einer tatsächlichen Aufwertung beitragen, wenn der Staat seine Rolle nicht auf die formale Übernahme europarechtlicher Vorgaben beschränkt. Erforderlich ist vielmehr eine aktive ordnungspolitische Rahmensezung, die Arbeitsbewertung als gestaltbare Größe begreift und die spezifischen Anforderungen sozialer personenbezogener Dienstleistungen systema-

tisch berücksichtigt. In diesem Sinne eröffnet die Entgelttransparenzrichtlinie einen zentralen Ansatzpunkt für Re-Positionierung: soziale Berufe nicht länger implizit geringer einzuschätzen, sondern ihre Kompetenzen, Anforderungen, Belastungen und Verantwortlichkeiten als gleichwertige professionelle Arbeit anzuerkennen und institutionell abzusichern.

Auch wenn der Staat in der Gestaltung sozialer Berufe bislang häufig primär als Finanzierer, Regulierer oder Krisenmanager in Erscheinung auftritt, erfordert die nachhaltige Überwindung von Marginalisierung eine weitergehende Rolle: den Staat als aktiven Gestalter sozialer Infrastruktur. Dazu gehört, soziale Berufe nicht nur reaktiv in Mangellagen zu adressieren, sondern sie strategisch in langfristige sozial-, bildungs- und arbeitsmarktpolitische Planungen einzubetten. Politische Steuerung darf sich nicht auf kurzfristige Programme oder temporäre Anerkennung beschränken, sondern muss verlässliche Rahmenbedingungen schaffen, die Professionalität, Kontinuität und Entwicklung ermöglichen.

## **4.2 Träger und Arbeitgeber: Organisation und Arbeitsbedingungen gestalten**

Neben dem Staat kommt den Anbietern personenbezogener sozialer Dienstleistungen eine große Verantwortung zu. Sie müssen einerseits die soziale Dienstleistung vorhalten und gleichzeitig als verantwortlicher Arbeitgeber agieren. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche politischen und institutionellen Strategien der Arbeitgeber geeignet sind, soziale Berufe strukturell zu stärken und Marginalisierungstendenzen wirksam entgegenzutreten. Ein zentraler Ansatzpunkt liegt in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Angemessene Bezahlung, Arbeitsplatzsicherheit, verlässliche Arbeitszeiten sowie eine realisierbare Work-Learn-Life-Balance (Herrmann 2009) sind entscheidend für die Attraktivität sozialer Berufe, die Bindung bestehender Fachkräfte und die Gewinnung neuer Mitarbeitender. Verbesserte Arbeitsbedingungen wirken zudem stabilisierend auf Teams, reduzieren Fluktuation und stärken die berufliche Identifikation.

Die Arbeitsbedingungen in sozialen Einrichtungen stehen dabei in engem Zusammenhang mit den Bedingungen ihrer Finanzierung und den institutionellen Steuerungslogiken. In den Verhandlungen mit staatlichen Finanzgebern und Kostenträgern kommt Arbeitgebern daher eine Schlüsselrolle zu: Sie sind gefordert, die Interessen der Träger und der Beschäftigten professionell und geschlossen zu vertreten. Dabei geht es nicht allein um wirtschaftliche Absicherung, sondern insbesondere um die Sicherung professioneller Standards in den sozialen Berufen als Grundlage ihrer Leistungserbringung. In diesem Zusammenhang gewinnt die Bedeutung der Gemeinnützigkeit als tragendes Prinzip sozialer Dienstleistungen besondere Relevanz. Gemeinwohlorientierte Träger sollten

andere Zielsetzungen verfolgen als privatwirtschaftliche Anbieter, deren Interessen stärker von Profitlogiken geprägt sind. Wo ökonomische Effizienz zum dominierenden Maßstab wird, geraten Arbeitsqualität, professionelle Autonomie und nachhaltige Personalentwicklung unter Druck. Gemeinwohlorientierte Arbeitgeber stehen daher in der Verantwortung, Gemeinnützigkeit nicht nur formal, sondern auch praktisch als Qualitäts- und Steuerungsprinzip zu verteidigen und zu sichern.

Es gilt, ein kongruentes System innerhalb des jeweiligen Trägers aufzustellen, in dem es gelingt, dass die Ethik und fachlichen Prinzipien, die den sozialen Dienstleistungen zu Grunde liegen, für das gesamte System gelten und für alle Akteur:innen in diesem System gelten und erfahrbar sind. Dabei ist es notwendig, dass die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten konsequent in den Mittelpunkt gestellt werden. Grundlage dafür ist ein zwischen Sozialpartnern ausgehandelter Tarifvertrag. Das Entlohnungssystem ist regelmäßig auf diskriminierende Faktoren hin zu prüfen und entsprechend zu überarbeiten. Befristete Arbeitsverträge bedeuten für die Beschäftigten Unsicherheit und müssen vermieden werden. Die Dynamiken in der Arena Arbeitsplatz verweisen deutlich auf Kulturfragen. Mehr Partizipation, mehr Mitbestimmung, mehr Möglichkeiten für „Voice“ begünstigen die Identifikation mit Beruf und dem Arbeitgeber. Daher sollen die rechtlichen Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung durch die Arbeitgeber gefördert und für eine gute Zusammenarbeit mit den Beschäftigten genutzt werden. Auch die Gesetze zur Unternehmensmitbestimmung sollten angewendet werden, um die Perspektiven der Beschäftigten in den sozialen Berufen in der Unternehmensführung zur Geltung kommen zu lassen.

Die Kirchen haben dabei als große Träger der personenbezogenen sozialen Dienstleistungen mit ihrem spezifischen Arbeitsrecht eine besondere Verantwortung. Neben den Gewerkschaften werden auch kirchenintern Stimmen laut, die befürworten, dass der arbeitsrechtliche Sonderweg, welcher mit dem umstrittenen und historisch aufgeladenen Theorem „der Dienstgemeinschaft“ begründet wird, verlassen und damit die Voraussetzungen für gewerkschaftliche Organisationsstrukturen und für sozialpartnerschaftliche Verhandlungen über die Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Die Kirchen sind aufgefordert, „nicht auf der rhetorischen und symbolpolitischen Ebene verhaftet“ zu bleiben (Klute 2020). Die Evangelische Kirche Deutschlands stellte bereits 2015 in der Denkschrift „Solidarität und Selbstbestimmung im Wandel der Arbeitswelt“ die Bedeutung der Gewerkschaften, der Solidarität, der Selbstbestimmung, der betrieblichen Mitbestimmung und des Streikrechts heraus. Die Denkschrift konstatiert: „Nun wird es darum gehen, die Rahmenbedingungen durch Politik, Gewerkschaften und Kirchen so weiterzuentwickeln, dass die Sorgearbeit zu angemessenen menschenwürdigen Bedingungen flächendeckend erbracht wird. Ein allgemein verbindlich geltender Flächentarifvertrag Soziale Dienste ist dafür eine wichtige Option“ (EKD 2015: 128 f.).

Neben den Arbeitsverträgen, ihren Aushandlungsprozessen und der betrieblichen Mitbestimmung existieren diverse innerbetriebliche Handlungsspielräume, die durch die Arbeitgeber so auszugestalten sind, dass professionelle soziale Arbeit ermöglicht wird. Fachkräfte in sozialen Berufen benötigen Entlastung, Rückhalt, verlässliche Unterstützung und Schutz vor Gewalt und Diskriminierung im Arbeitsalltag. Dazu gehören die Einhaltung der Arbeitsschutzgesetze, die Anwendung präventiver Instrumente, eine realistische Personalplanung, tragfähige Teamstrukturen, qualifizierte Leitungskräfte, regelmäßige Beratung und Supervision sowie eine Organisationskultur, die Fürsorge nicht nur von Beschäftigten erwartet, sondern selbst praktiziert. Ebenso zentral ist die Berücksichtigung familiärer Lebenslagen sowie die Verankerung von Solidarität, Gleichbehandlung und Transparenz auf allen Hierarchieebenen. Nur unter diesen Bedingungen lassen sich soziale Berufe langfristig attraktiv, gerecht und zukunftsfähig gestalten. Digitale Technologien können Arbeitgeber bei dieser Aufgabe unterstützen, sofern sie gezielt, entlastend und mitbestimmt eingesetzt werden. Digitale Plattformen zur Vernetzung und zum Wissensaustausch sowie KI-gestützte Verwaltungs- und Dokumentationssysteme haben das Potenzial, bürokratische Anforderungen zu reduzieren und zeitliche Ressourcen für die eigentliche professionelle Arbeit freizusetzen. Entscheidend ist jedoch, dass Digitalisierung nicht als Kontroll- oder Verdichtungsinstrument eingesetzt wird, sondern als Mittel zur Stärkung und Unterstützung professioneller Handlungsspielräume und dass die Beschäftigten der sozialen Berufe bei der Einführung von digitalen Instrumenten ihre Expertise einbringen können.

Zur Erhöhung der Attraktivität der Berufe und vor dem Hintergrund des anhaltenden Fach- und Arbeitskräftemangels kommt der Personalpolitik der Arbeitgeber eine zentrale Bedeutung zu. Eine kompetenzorientierte Personalarbeit (Herrmann 2019) eröffnet neue Handlungsspielräume. Sie ermöglicht es, vorhandene Kompetenzen systematisch sichtbar zu machen, weiterzuentwickeln und der Einrichtung langfristig zur Verfügung zu stellen. Kompetenzorientierte Personalarbeit bedeutet dabei nicht die kleinteilige Erfassung einzelner Wissens- und Könnenselemente, sondern die Entwicklung und Anwendung bereichsspezifischer Anforderungs- und Qualifikationsrahmen, die die tatsächlichen Anforderungen sozialer Berufe abbilden und Entwicklungsperspektiven eröffnen. Solche Anforderungs- und Qualifikationsrahmen bilden die Grundlage für transparente Karrierewege, individuelle Entwicklungsplanung und eine systematische Ermöglichung von Identifikation mit dem Beruf und dem Träger. Lebensbegleitendes Lernen, die Identifikation von Potenzialen, Karrierepfade, die an den Lebenswelten der Beschäftigten orientiert sind, sowie flexible Arbeitszeitmodelle werden so zu integrierten Bestandteilen organisationaler Steuerung. Der Wert sozialwirtschaftlicher Unternehmen bemisst sich unter diesen Bedingungen nicht allein durch klassische bilanzielle Kennzahlen, sondern zunehmend an der Fähigkeit, professionelle Kompetenz zu sichern, weiterzuent-

wickeln und auch unter schwierigen Rahmenbedingungen zu halten (Herrmann 2019). Der langfristige Erfolg sozialer Einrichtungen wird daher maßgeblich davon abhängen, inwieweit es Arbeitgebern gelingt, Schlüsselpositionen mit qualifizierten Leistungs- und Potenzialträger:innen zu besetzen, diese gezielt zu fördern und dauerhaft in der Organisation zu halten. Gerade in arbeitsintensiven Phasen und Krisensituationen entscheidet eine vorausschauende, kompetenzorientierte Personalpolitik darüber, ob soziale Berufe als marginalisierte Arbeitsfelder verharren – oder als professionelle, attraktive und gesellschaftlich zentrale Tätigkeiten gestaltet werden (Herrmann 2017).

Neben der Perspektive auf die Einrichtung und die eigenen Trägerstrukturen sind die Arbeitgeber auch in der Verantwortung, sich für die Ordnung der sozialen Berufe und die berufliche Bildung und Qualifizierung einzusetzen. Sie sollten an der Lizenzierung der sozialen Berufe mitwirken, um die Herausforderungen der Arbeitsfelder zu thematisieren und die Professionalität der sozialen Berufe sicherzustellen. Hierfür sind klare Strukturen und die Beteiligung an den Prozessen über mandatierte Vertreter:innen notwendig. Gleichzeitig sind sie gehalten, den Rahmen für Ausbildung am Lernort Praxis aktiv zu gestalten. Im Zentrum steht lebensbegleitendes Lernen, das darauf zielt, Wissen in Zusammenhänge einzuordnen, Kompetenzen kontinuierlich weiterzuentwickeln und Übergänge zwischen Ausbildung, Studium und Beruf systematisch zu gestalten. Träger und Einrichtungen nehmen hierbei eine zentrale Rolle ein: Als Arbeitgeber tragen sie Verantwortung für Personalgewinnung, Personalbindung und Personalentwicklung und müssen sich daher aktiv in die Ausgestaltung von Aus-, Fort- und Weiterbildungsangeboten einbringen. Die Arbeitgeber sind also gehalten, den Staat aufzufordern, die korporatistische Steuerung der Aus- und Weiterbildung sozialer Berufe zu ermöglichen.

Ein weiterer wichtiger Ansatzpunkt liegt in der Einbettung sozialer Einrichtungen in kommunale und regionale Netzwerke. Kommunale Partnerschaften können zur Stärkung sozialer Infrastrukturen beitragen, indem sie Kooperationen mit regionalen Unternehmen, Bildungseinrichtungen und wirtschaftlichen Akteuren ermöglichen. Solche Kooperationen reichen von gemeinsamen Ausbildungs- und Qualifizierungsinitiativen über Praktikumsprogramme bis hin zu technischer Unterstützung und Infrastrukturprojekten. Insbesondere dort, wo kommunale Verwaltung, öffentliche und freie Träger sowie lokale Unternehmen gemeinsam auf soziale Herausforderungen reagieren, lassen sich nachhaltige Effekte für Pflege, Bildung, Integration, soziale Teilhabe und Demokratie erzielen. Freiwilliges Engagement nimmt in diesem Gefüge eine ergänzende, zivilgesellschaftliche Rolle ein. Es kann den Handlungsspielraum sozialer Einrichtungen erweitern und lokale Netzwerke stärken, ersetzt jedoch nicht die strukturelle Verantwortung professioneller Arbeit. Entscheidend ist ein klares Zusammenspiel von professioneller Expertise und bürgerschaftlichem Engagement, das Zuständigkeiten respektiert, kollektive Verantwortung sichtbar macht

und zugleich dafür sorgt, dass die personenbezogenen sozialen Dienstleistungen in der Öffentlichkeit sichtbar werden. Flexible Beteiligungsformate und Anerkennungssysteme können dazu beitragen, Motivation und den Respekt für freiwilliges Engagements zu fördern, ohne professionelle Standards zu unterlaufen. Die Arbeitgeber für die Beschäftigten der sozialen Berufe, insbesondere die gemeinnützigen Träger, sind gefordert, nicht nur ihre Rolle als „soziales Gewissen“ des Sozialstaates wahrzunehmen, indem sie als nicht-staatliche Organisationen soziale Bedarfe erkennen, diese thematisieren und mit Hilfsangeboten darauf reagieren. Sondern sie sind ebenfalls gefragt, einen Rahmen zu ermöglichen, in dem es sozialen Berufen möglich ist, diese Anforderungen fachlich angemessen zu erfüllen.

### **4.3 Kollektive Handlungsfähigkeit: Interessenvertretung und „Voice“ stärken**

„Voice“ der Beschäftigten der sozialen Berufe ist nicht selbstverständlich. Wie in Kapitel 2.6. gezeigt, war „Voice“ eher schwach ausgeprägt. Die Beschäftigten in sozialen Berufen gehen ihrer Arbeit aus hoher intrinsischer Motivation nach und empfinden zugleich eine starke Loyalität gegenüber ihren Adressat:innen und den Einrichtungen. In sozialen Berufen wurde kollektive Artikulation lange eher als moralisch oder religiös gerahmte Dienstgemeinschaft organisiert – und weniger als arbeitsrechtlich durchsetzungsorientierte Interessenvertretung. Aus dieser Perspektive wurde „voice“ (Hirschman 1974, Alsago 2019) häufig als Auflehnung gegenüber dem Träger als Arbeitgeber verstanden.

Ausbremsen, Historie, Zersplitterung – aber auch Entscheidungen und Abstand zu kollektiver Organisation führten zu geringer Sichtbarkeit und schlechter Vertretung. Gerade daraus erklärt sich ein Spannungsverhältnis, das die „Voice“ der sozialen Berufen bis heute prägt: Zwischen beruflichem Ethos, Loyalität gegenüber Adressat:innen und Einrichtungen und der Notwendigkeit, strukturelle Bedingungen offen zu kritisieren und kollektiv zu verhandeln. Wie gezeigt werden daher Exit-Optionen oft gewählt – was jedoch die Arbeitsfelder und Berufe schwächt. Die frühen Berufsverbände und auch die daraus erwachsenen Strukturen grenzten sich gegenüber der Gewerkschaftsbewegung ab und machten auch die rechtlichen Instrumente der betrieblichen Mitbestimmung nicht für ihre Mitglieder verfügbar. Gerade die Vielzahl der Verbände zeigt, dass die Beschäftigten die Relevanz der Organisation sehen. Aber die Zersplitterung und die Einzelinteressen befördern Unsichtbarkeit und Handlungsunfähigkeit. Auch existieren für die Verbände keine strukturell abgesicherten Handlungsspielräume. Sie sind immer auf den „Goodwill“ der Politik und der Verwaltungen angewiesen, um sich Gehör in ihren Angelegenheiten zu verschaffen. Dennoch lässt sich feststellen, dass „Voice“ stärker wird und an Bedeutung gewinnt.

War es früher die Loyalität gegenüber den Adressat:innen und den Einrichtungen, die die Frauen daran hinderte, aktiv zu werden, ist genau diese Loyalität heute – verbunden mit ihrem Berufsethos und der Forderung nach Anerkennung der auslösende Moment für die Auseinandersetzungen. Die dargestellten Tarfbewegungen der Beschäftigten der Krankenhäuser und der Kitas zeigen, dass die Beschäftigten „aus Sorge kämpfen“. Sie sind unzufrieden mit der Diskrepanz zwischen ihren professionellen Ansprüchen und dem, wie sie diesen Anspruch einlösen können und sorgen sich darum, ihren Adressat:innen nicht gerecht zu werden. Durch die Bewegungen wird sichtbar, dass solidarische Organisation und die Nutzung von rechtlichen Instrumenten zum Erfolg führen können. Sie zeigen jedoch auch, dass dafür ein langer Atem und Geduld notwendig sind. Die Tarifpolitik ist für die Beschäftigten der sozialen Berufe der einzige Einflussbereich, in dem sie rechtsverbindliche Erfolge erzielen können, die über den einzelnen Betrieb hinausweisen. In Tarfauseinandersetzungen werden Fragen der Entlohnung, Arbeitszeit, Entlastung, Qualifikationsanerkennung und beruflichen Entwicklung verbindlich geregelt. Tarifpolitische „Voice“ zielt nicht auf nur individuelle Verbesserungen, sondern auf kollektiv abgesicherte Standards und wirkt damit unmittelbar auf die strukturelle Position sozialer Berufe im Arbeitsmarkt und im Sozialstaat. Die Gewerkschaften sind gefragt, die Organisation der Beschäftigten in den personenbezogenen sozialen Dienstleistungen weiter voranzutreiben, um die Durchsetzungsmacht zu erhöhen. Dies gilt insbesondere für bislang unterrepräsentierte Arbeitsfelder, wie die Altenpflege oder die Organisation bei freien Trägern. Gleichzeitig ist der Diskurs innerhalb der Gewerkschaften wichtig, wie es gelingt die tariflichen Handlungsspielräume auszuweiten, so dass sich auch Arbeitsbedingungen, wie bspw. die Personalbemessung, regeln lassen, die für die Ausübung der sozialen Berufe von Bedeutung sind.

Bezogen auf Entgelttransparenz und die Bewertung sozialer Arbeit sind Diskussionen notwendig, die die Wertigkeit von Arbeit unter dem Aspekt der Gendergerechtigkeit und ihren Niederschlag in den Tarifverträgen vorantreiben. Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit für die betriebliche Interessenvertretung und die Unternehmensmitbestimmung, aber auch für die einzelnen Beschäftigten der sozialen Berufe, muss ausgebaut werden, damit die sozialen Berufe auch in der Arena Arbeitsplatz durchsetzungsfähiger werden und ihre Rechte kennen und wahrnehmen.

Den Betriebs- und Personalräten und Mitarbeiter:innenvertretungen kommt eine besondere Bedeutung zu. Ihre Aufgabe ist es, Räume zu schaffen, in denen die Beschäftigten Belastungen benennen, und strukturelle Engpässe thematisieren können und ihre Rechte durchsetzen können. Diese Formen institutionalisierter Beteiligung sind insbesondere in Arbeitsfeldern bedeutsam, die durch einen ausgeprägten Fürsorgehabitus geprägt sind und in denen offene Konflikt austragung lange als unvereinbar mit beruflicher Loyalität galt. Mitbestimmung trägt dazu bei, tradierte Loyalitätskonflikte zu enttabuisieren, die insbesondere

Frauen daran hinderten, Widerspruch zu äußern, und eröffnet zugleich Möglichkeiten, sich gegen Entprofessionalisierung, Arbeitsverdichtung und Qualitätsverluste zur Wehr zu setzen. Durch strategische Allianzen und gezielte politische Lobbyarbeit können Gewerkschaften ihre Interessen noch wirksamer vertreten. Der Aufbau von Bündnissen mit anderen Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen und politischen Akteur:innen sowie kampagnenförmige Interventionen, die auf politische Entscheidungsprozesse zielen, tragen dazu bei, die Belange der Beschäftigten im sozialen Sektor öffentlich sichtbar zu machen und politisch zu platzieren. Gerade bei der Lizenzierung der sozialen Berufe müssen die Gewerkschaften ihre Beteiligung an einer korporatistischen Steuerung der Aus- und Weiterbildungen aktiv einfordern, um die Qualität und Professionalität der Berufe zu sichern und an der Gestaltung der Ausbildung kontinuierlich mitwirken zu können.

Ergänzend dazu ist eine aktive Förderung von Mitgliederbeteiligung und Mitgliederengagement von zentraler Bedeutung. Persönliche und digitale Austauschformate ermöglichen es Mitgliedern, Anliegen einzubringen, Positionen zu diskutieren und über zentrale Fragen abzustimmen. Die Stärkung der Basisarbeit durch regelmäßige Treffen, Workshops und Veranstaltungen fördert die Diskussion und erweitern damit die kollektive Handlungsfähigkeit. Aufgrund der zersplitterten Berufsverbändelandschaft und dem strukturellen Machtdefizit der sozialen Berufe, sind Berufsverbände und Gewerkschaften gut beraten, enger zu kooperieren, gemeinsam die strukturellen Defizite zu identifizieren und sich bei diesen Themen gemeinsam gegenüber der Politik, dem Staat und den Arbeitgebern zu vertreten. Dabei sollten sie fachpolitische, digitale, institutionelle und wissensbasierte Formate nutzen.

Hierbei kann sich das in den vergangenen Jahrzehnten herausgebildete Spektrum beruflicher Artikulationsformen genutzt werden. Beschäftigte nutzen zunehmend vielfältige Wege, um strukturelle Probleme sichtbar zu machen, Anerkennung einzufordern und professionelle Gestaltungsmacht zu gewinnen. Diese Ausweitung der „Voice“ verweist auf eine grundlegende Verschiebung: Soziale Berufe artikulieren ihre Interessen nicht mehr ausschließlich fach- und gesellschaftspolitisch, sondern zunehmend auch tarif- und arbeitsrechtlich sowie durch weitere Formen, wie digital, institutionell, qualitätsbezogen und wissenschaftlich. Damit können neue Mechanismen entstehen, die zur Reduktion jener Marginalisierung beitragen, die soziale Berufe über Jahrzehnte geprägt hat – etwa in Form mangelnder politischer Sichtbarkeit, struktureller Unterfinanzierung, geschlechtsspezifischer Abwertung oder historischer Entprofessionalisierung. Notwendig ist jedoch, dass Berufsverbände, fachpolitische Selbstvertretungsstrukturen und Gewerkschaften hier eine zentrale Rolle übernehmen, die Aktivitäten in Netzwerken bündeln und bei der strategischen Ausrichtung kooperativ unterstützen. So können sie dazu beitragen, soziale Berufe aus der Sphäre vermeintlich „natürlicher“ weiblicher Fürsorge herauszulösen

und sie als qualifizierte Professionen zu etablieren. Durch die Entwicklung von Qualitätsstandards, Kompetenzprofilen und berufsethischen Rahmungen formulieren diese Akteure ein professionspolitisches Selbstverständnis, das sich gegen abwertende Deutungen sozialer Tätigkeiten richtet. Indem sie strukturelle Probleme – etwa Unterfinanzierung, Arbeitsverdichtung, fehlende Personalbeurteilung oder mangelnde Anerkennung – systematisch benennen, politisch verhandelbar machen und in den öffentlichen Diskurs bringen, wirken sie der fortgesetzten Marginalisierung sozialer Berufe aktiv entgegen.

Parallel dazu etablieren sich neue Formen digitaler „Voice“. Über soziale Medien, Blogs oder Podcasts thematisieren Beschäftigte Belastungen, Anerkennungsdefizite und strukturelle Missstände und machen so jene durch strukturelle Marginalisierung erzeugte Unsichtbarkeit sichtbar, die soziale Berufe lange geprägt hat. Digitale Kampagnen ermöglichen es, individuelle Erfahrungen des Arbeitsalltags in kollektive Deutungsmuster zu überführen. Die Unterbrechungslogik von Care-Arbeit, die Spannungen zwischen fachlicher Verantwortung und organisationalen Zwängen oder geschlechterbezogene Zuschreibungen können so in der Arena Öffentlichkeit verhandelt werden. Diese Form digitaler Sichtbarkeit wirkt der Marginalisierung entgegen, indem sie naturalisierende Deutungen sozialer Tätigkeiten irritiert und stattdessen strukturelle Ursachen in den Mittelpunkt rückt.

Eine weitere Form der „Voice“ kann in internen Reflexions- und Qualitätsstrukturen sozialer Organisationen entstehen. Supervision, Intervision, Fallbesprechungen, Qualitätszirkel, Ethikkommissionen oder Ombudsstellen können von den Beschäftigten in Anspruch genommen werden, um strukturelle Konflikte und komplexe Arbeitssituationen systematisch zu reflektieren. Diese Form der Artikulation wirkt der Marginalisierung insbesondere dort entgegen, wo strukturelle Probleme bislang individualisiert und als persönliches Scheitern gedeutet wurden. In institutionellen Reflexionsräumen wird sichtbar, dass viele Herausforderungen sozialer Berufe nicht im individuellen Unvermögen, sondern in unterfinanzierten Strukturen und widersprüchlichen Systemanforderungen begründet liegen. Dadurch wird professionelles Selbstbewusstsein gestärkt und eine tragfähige Grundlage für fachliche und politische Forderungen geschaffen.

Schließlich tragen auch die Partizipationsstrukturen der Adressat:innen sozialer Dienstleistungen zur Pluralisierung von „Voice“ bei. Elternbeiräte, Bewohnervertretungen, Werkstatträte, Ombudsstellen oder Jugendparlamente formulieren Erwartungen und Kritik, die unmittelbar mit den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten verknüpft sind. Diese nutzer:innengetragene „Voice“ erhöht die Rechenschaftspflicht sozialer Einrichtungen und verschiebt die öffentliche Wahrnehmung sozialer Berufe von einer individuell motivierten Tätigkeit hin zu einer gesellschaftlich relevanten Verantwortung. Da die Perspektive der Adressat:innen den Qualitätsanspruch sozialer Dienstleistungen unmittelbar sichtbar macht, wirkt auch diese Form der Artikulation der Abwertung

und Unsichtbarkeit als zentralen Mechanismen struktureller Marginalisierung sozialer Berufe entgegen.

Insgesamt entsteht so ein differenziertes Spektrum von „Voice“-Formen, das der Marginalisierung sozialer Berufe auf mehreren Ebenen begegnet: fachpolitisch, tarifpolitisch, institutionell, digital, qualitätsbezogen, wissenschaftlich und nutzer:innengetragen. Gemeinsam tragen diese Ausdrucksformen dazu bei, dass Beschäftigte – gestützt durch Professionalisierung, Berufsethos und kollektive Reflexionsfähigkeit – strukturelle Missstände nicht nur benennen, sondern versuchen, einen aktiven Beitrag für ihre Überwindung zu erbringen, um dadurch die gesellschaftliche Sichtbarkeit, Anerkennung und Position sozialer Berufe nachhaltig zu stärken.

Die vielfältigen Formen kollektiver „Voice“ in sozialen Berufen zeigen, dass Marginalisierung nicht allein über staatliche Rahmensetzungen, sondern ebenso über professionsbezogene Artikulation, tarifliche Aushandlung und organisationale Mitbestimmung bearbeitet wird. Zugleich verweisen sie auf die Grenzen isolierter Interventionen: Kollektive Handlungsfähigkeit entfaltet ihre Wirkung nur dann nachhaltig, wenn sie auf kohärente institutionelle Strukturen trifft und in übergreifende Steuerungs- und Verantwortungskontexte eingebettet ist. Vor diesem Hintergrund richtet Kapitel 4.4 den Blick auf die Bedingungen, unter denen staatliche, organisationale und professionspolitische Ebenen systematisch zusammengedacht und dauerhaft aufeinander bezogen werden können.

#### **4.4 Kooperation und politische Durchsetzung: Handlungsspielräume erweitern**

Die strukturelle Marginalisierung sozialer Berufe ist das Ergebnis einer langen Entwicklung, die sich besonders deutlich auf der Ebene politisch-institutioneller Zuständigkeiten zeigt, in der bildungs-, sozial- und arbeitsmarktpolitische Zuständigkeiten auseinanderfielen und soziale Berufe über Jahrzehnte hinweg nicht als kohärentes Politik- und Handlungsfeld begriffen wurden. Während wirtschaftliche und technische Berufe über die enge Verzahnung von Staat, Sozialpartnern und Berufsbildungsforschung im dualen System stabil verankert sind, blieb die berufliche Bildung und Qualifizierung sozialer Berufe durch eine Vielzahl länderspezifischer Regelungen fragmentiert. In dieser institutionellen Zersplitterung wurzelt ein wesentlicher Teil ihrer Marginalisierung: das Fehlen von Strukturen für demokratische Aushandlungsprozesse, Unsichtbarkeit, mangelnde Vergleichbarkeit und unzureichende politische Durchsetzungskraft.

Während für die dualen Berufe das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) als rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts nach dem Berufsbildungsgesetz eingerichtet wurde, existiert für die sozialen Berufe aufgrund der föderalen Zuständigkeiten kein adäquater Ort. Das BIBB wird überwiegend aus dem Bun-

deshaushalt finanziert und übernimmt die Koordination der Berufsbildung zwischen Bund, Ländern und der Wirtschaft. Der Hauptausschuss des BIBB wirkt als zentrales Beteiligungsgremium. In ihm sind Arbeitgeber, Arbeitnehmer, die Länder und der Bund zu gleichen Teilen vertreten. Beauftragte der Bundesagentur für Arbeit und der kommunalen Spitzenverbände sind beratend beteiligt. Der Hauptausschuss beschließt das Forschungsprogramm, gibt Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Berufsbildung und zum Berufsbildungsbericht der Bundesregierung ab und nimmt Stellung zu den Ausbildungsverordnungen und Rechtsverordnungen des Bundes. In Unterausschüssen, die ebenfalls paritätisch besetzt sind, werden die Diskussionen intensiviert und die Entscheidungen vorbereitet (bibb 2026).

Im öffentlichen und politischen Diskurs hält sich bis heute vielfach der Irrtum, dass hier auch die sozialen Berufe verhandelt werden. Aufgrund der grundgesetzlichen Zuständigkeiten ist dies jedoch nicht der Fall. Die Länderhoheit führt zu unterschiedlichen Qualifikationsprofilen, Ausbildungsdauern und Zugangsvoraussetzungen – und damit zu einem System, das demokratischen Aushandlungen und der bundeseinheitlichen Anerkennung und Mobilität entgegensteht. Die Kultusministerkonferenz (KMK) nimmt in der Steuerung eine wichtige, aber begrenzt wirksame Rolle ein. Sie kann Rahmenlehrpläne und Qualifikationsprofile empfehlen, ihre Beschlüsse entfalten jedoch erst dann rechtliche Wirkung, wenn sie in Landesrecht überführt werden. Das Resultat können sechzehn Ausbildungsrealitäten mit erheblichen inhaltlichen Divergenzen sein. Selbst dort, wo mit dem Pflegeberufegesetz (PflBG) seit 2020 eine bundeseinheitliche Ordnung geschaffen wurde, fehlt eine institutionelle Einbettung in sozialpartnerschaftliche Aushandlungsprozesse und Infrastrukturen.

Damit stellt sich die zentrale Frage, wo die Interessen sozialer Berufe in dieser unübersichtlichen Bildungslandschaft verhandelt werden und wer sie vertritt. Faktisch existieren keine Aushandlungsarenen, in denen die Akteur:innen ihre Interessen miteinander abwägen und gemeinsame Entscheidungen treffen, welche in Ordnungen überführt werden. Diese fehlende Repräsentation ist nicht nur ein symbolisches, sondern ein strukturelles Problem. Sie bewirkt, dass soziale Berufe in der nationalen Bildungs-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik meist nur dann sichtbar werden, wenn akuter gesellschaftlicher Handlungsdruck entsteht – etwa im Zuge der Einführung des gesetzlichen Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz oder des gesetzlichen Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung, ebenso wie durch den demografischen Wandel ausgelöste Engpässe in der Pflege. In solchen Phasen rücken Erzieherinnen, Erzieher und Pflegefachpersonen in den Fokus politischer Aufmerksamkeit, während die sozialen Berufe in ihrer Gesamtheit strukturell marginalisiert bleiben und damit institutionell unsichtbar sind. Besonders deutlich wird dies am Beispiel der Heilerziehungspflege und Heilpädagogik, deren Bedeutung für Inklusion, Teilhabe und soziale Integration im politischen Diskurs kaum berücksichtigt wird. Soziale

Berufe sind in bildungspolitischen Statistiken, die die berufliche Bildungslandschaft Deutschlands abbilden sollen, weiterhin unterrepräsentiert – und in den Gremien der KMK, in denen über Qualifikationen, Kompetenzen und Anerkennung entschieden wird, nicht vertreten.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAG FW) tritt bspw. in sozial- und gesundheitspolitischen Fragen in Bezug auf die Adressat:innen regelmäßig als Gesprächspartnerin der Bundesregierung auf, doch ihre bildungspolitische Rolle ist weniger stark ausgeprägt. Diese Lücke ist angesichts der aktuellen Herausforderungen problematisch: Der Fachkräftemangel, die demografische Entwicklung und die zunehmende Ökonomisierung sozialer Tätigkeitsbereiche erfordern eine koordinierte Strategie, die über organisationale Lösungen hinausgeht und politisch-institutionell verankert ist. Berufliche Bildung und Qualifizierung sozialer Berufe müssen daher explizit als eigenständiges Politikfeld etabliert werden – und zwar nicht als Teil der Pflege- oder Bildungspolitik, sondern als Querschnittsaufgabe sozialer Infrastruktur. Dieses Politikfeld würde den sozialen Berufen die Möglichkeit von Voice garantieren und damit politische Handlungsfähigkeit verleihen. Gleichzeitig sollte ein Raum für Aushandlungsprozesse und für eine von den Akteur:innen gemeinsam getragene und strukturell abgesicherte Verantwortungsgemeinschaft für die Aus- und Weiterbildung entstehen, welche es ermöglichen würde, Qualitätsstandards, Durchlässigkeit und Refinanzierung bundeseinheitlich zu regeln und die Anschlussfähigkeit zu Hochschulbildung und lebensbegleitendem Lernen systematisch zu verankern.

Solche Strukturen existieren bislang nicht. Weder gibt es eine bundeseinheitlich gesetzliche Grundlage für die verschiedenen Qualifizierungswege sozialer Berufe noch eine zentrale Institution, die ihre Entwicklung koordiniert, Transparenz ermöglicht und wissenschaftlich evaluiert. Die Zuständigkeiten liegen verstreut beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), seit 2025 Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, beim Bundesministerium für Gesundheit (BMG), beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), bei der Kultusministerkonferenz (KMK) und bei den Ländern. Diese institutionelle Vielstimmigkeit ohne koordinierende Gesamtverantwortung führt dazu, dass bildungspolitische Entscheidungen häufig projektbezogen, kurzfristig und ohne verbindliche Zuständigkeit getroffen werden. Eine solche Situation erschwert nicht nur die Planungssicherheit für Ausbildungsträger, Bildungsakteure und für die Auszubildenden und Lernenden selbst, sondern unterminiert auch die politische Wahrnehmung der sozialen Berufe als gleichwertigen und eigenständigen Teil der Berufsbildungslandschaft.

Daher bedarf es eines Zusammenschlusses von Arbeitgebern, Gewerkschaften, Bildungsinstitutionen, Fach- und Berufsverbänden. Gemeinsam und im Verbund verfügen sie über die politische Reichweite, die fachliche Legitimation und die institutionellen Netzwerke, um berufliche Bildung und Qualifizierung sozialer Berufe als eigenes Politikfeld einzufordern und mit Bund und Ländern eine

Verantwortungsgemeinschaft zu etablieren, an der diese Akteur:innen mit klaren Rollen – und Aufgabendefinitionen mitwirken können und diese Strukturen dauerhaft in der Bundespolitik zu verankern.

Die Bedeutung – und auch die Grenzen – koordinierter verbandlicher Positionierungen zeigte sich exemplarisch im Appell zur sozialpädagogischen Ausbildung, den Diakonie Deutschland und die Gewerkschaft ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft im Mai 2025 gemeinsam herausgegeben haben. Unterzeichnet wurde der Appell von fünfzehn weiteren Verbänden, kirchliche, freie und gemeinnützige Trägerorganisationen, Fachschulverbände und bildungspolitische Netzwerke. Die Adressaten waren die Kultusministerkonferenz (KMK), die Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) sowie die zuständigen Bundesministerien. Ziel des Appells war es, auf die zunehmende Erosion der Qualitätsstandards in der Berufsfach- und Fachschulausbildung aufmerksam zu machen und politisch verbindliche Rahmenbedingungen für die sozialpädagogische Ausbildung zu fordern. Die Herausgeber betonten, dass der Fachkräftemangel nicht durch verkürzte oder nivellierte Ausbildungswege, sondern nur durch attraktive, verlässliche und qualitativ hochwertige Bildungsgänge bewältigt werden könne. Damit rücken sie eine Perspektive in den Mittelpunkt, die über kurzfristige arbeitsmarktpolitische Steuerung hinausgeht: Ausbildung als Teil einer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung (ver.di 28.05.2025).

Der Appell verdeutlicht, dass eine erfolgreiche Interessenvertretung im sozialen Bereich nur durch koordinierte und interorganisationale Zusammenarbeit entsteht. Die gemeinsame Initiative von Diakonie Deutschland, ver.di und den Mitzeichnenden repräsentiert genau jenes Prinzip kollektiver Verantwortung, das auch für die Vertretung der sozialen Berufe leitend sein sollte. Eine überverbandliche Struktur verfügt über die notwendige Legitimation, um auch solche Impulse aufzunehmen, zu verstetigen und auf die gesamte Bandbreite sozialer Berufe zu übertragen. Der Appell von 2025 zeigt, dass gesellschaftliche Resonanz dort entsteht, wo Akteure der Praxis und der Interessenvertretung gemeinsame Botschaften formulieren, die sich auf empirische Evidenz und berufsethische Argumente stützen. Gleichzeitig zeigt jedoch die Reaktion auf den Appell, dass Bund und Länder die Notwendigkeit einer Verantwortungsgemeinschaft nicht teilen und bis auf anerkennende Worte, zu keiner Zusammenarbeit bereit sind.

Um die Marginalisierung sozialer Berufe zu überwinden, bedarf es daher einer kooperativen und ausdauernden Lobbyarbeit, die wissenschaftlich fundiert, strategisch geplant und kommunikativ anschlussfähig ist. Der Begriff Lobbyarbeit wird hier nicht im engeren Sinne als wirtschaftliche Interessenvertretung verstanden. Es geht um eine Politikgestaltung, um das Vertreten von Interessen, die nicht allein den Organisationen und nicht allein den Berufen, sondern der Gesellschaft insgesamt dienen: die Sicherung sozialer Teilhabe, die Gewährleistung von Bildungs- und Versorgungsqualität und die Stärkung solidarischer Strukturen.

Neuere Debatten zur Ordnung sozialer Berufe verlagern sich zunehmend in hybride Arenen zwischen fachlichen Arbeitsgruppen, institutionellen Gremien und gewerkschaftlichen Aushandlungsprozessen. Diese Verschiebung verweist auf veränderte Formen professionspolitischer Artikulation, die jenseits klassischer Verbandsstrukturen stattfinden (Grumpert 2016: 36) und für die es keine wirklichen Adressat:innen gibt. Zugleich deutet sie auf eine strukturelle Leerstelle hin: Dort, wo dauerhafte, institutionalisierte Orte der Aushandlung zwischen den wesentlichen Akteur:innen fehlen, werden Diskurse in temporäre, projektförmige oder informelle Konstellationen ausgelagert. Diese bieten zwar punktuell Sichtbarkeit und Beteiligung, ersetzen jedoch keine kontinuierliche Repräsentanz sozialer Berufe in zentralen ordnungspolitischen Entscheidungsarenen. Professionspolitische Artikulation bleibt damit häufig fragmentiert, anlassbezogen, abhängig von externen Gelegenheitsstrukturen und bleibt letztendlich häufig folgenlos.

Vor diesem Hintergrund kommt der Entschlossenheit und dem Agieren von Interessenvertretungen eine besondere Bedeutung zu. Notwendig ist das gemeinsame Identifizieren von Problemen und die Verpflichtung auf Lösungsansätze. Dabei muss die den Institutionen eigene Konvenienz aufgegeben und gemeinsame, aber auch widersprüchliche Interessen herausgearbeitet werden, damit die unterschiedlichen Perspektiven auf die sozialen Berufe diskutierbar werden. Nur so kann eine Klarheit über die unterschiedlichen Rollen und die Interessen der Akteure entstehen. Nur so lässt sich identifizieren, wo sich die Interessenlagen überschneiden und wie selbst aus unterschiedlichen Perspektiven, gemeinsam an einer Überwindung der Marginalisierung gearbeitet werden kann.

Dabei könnten die Interessenvertretungen folgende Schritte gehen:

Erstens sollten die Interessenvertretungen ihre Rolle als Moderatorinnen eines sektorübergreifenden Dialogs stärken. Zwischen Bildungsakteuren, Fachpolitik, Wissenschaft und Trägerpraxis fehlt bislang eine dauerhaft institutionalisierte Plattform zur gemeinsamen Verständigung über Fachkräfteentwicklung und Professionalisierung. Ein Forum Soziale Berufe könnte hierfür einen geeigneten Rahmen bieten, in dem Gewerkschaften, Fachverbände und Bildungseinrichtungen Vertreter:innen von Bund und Ländern einladen und regelmäßig über Strukturfragen, Aushandlungsräume, Finanzierungsmodelle und Qualifikationsanforderungen beraten. Hierbei sollten auch die Adressat:innen sozialer Dienstleistungen mitwirken. Ihre Perspektive auf die Erbringung der Dienstleistung trägt dazu bei, die Wirkung der Leistung zu verstehen, Defizite zu identifizieren und Hilfen und ihre Rahmenbedingungen weiterzuentwickeln. So könnten alle Akteur:innen gemeinsam im Verbund Lobbyarbeit auf mehreren Ebenen entfalten.

Zweitens sollten sie gemeinsam an dem Ausbau ihrer strukturellen Präsenz in politischen Gremien arbeiten, um dort die die Perspektiven sozialer Berufe kontinuierlich, querschnittlich und argumentativ fundiert einzubringen und Forderungen zur Auflösung der Marginalisierung zu platzieren. Dabei sollten sie

ihre politische Wirksamkeit durch eine systematische Aufbereitung und Kommunikation von Daten und Analysen erhöhen. In den Mitgliedsorganisationen, Einrichtungen und Bildungszusammenhängen der Aus-, Fort- und Weiterbildung liegt umfangreiches Praxis- und Erfahrungswissen vor, das bislang nur punktuell für politische Argumentationen genutzt wird. Auch die wissenschaftliche Auseinandersetzung sollte an dieser Stelle kontinuierlich einbezogen werden. Empirische Forschungen zu Arbeitsbelastungen, Geschlechterungleichheiten, Professionalisierungs- und De-Professionalisierungsprozessen leisten eine systematische Aufarbeitung von Marginalisierungsdynamiken. Forschung kann strukturelle Ursachen sichtbar machen und die fachpolitischen Reformvorschläge unterfüttern.

Das gemeinsame Ziel muss es sein, für die sozialen Berufe eine korporatistische Steuerung durch Bund, Länder und Sozialpartner zu etablieren und hierfür tragfähige Strukturen aufzubauen, die der spezifischen Logik sozialer Berufe gerecht werden. Begleitend und dauerhaft unterstützend ist der Aufbau eines regelmäßig berichtenden Bildungsmonitorings erforderlich, das systematisch Daten zu Ausbildungskapazitäten, Absolvent:innenzahlen, regionalen Versorgungsbedarfen sowie Qualifikationsprofilen sozialer Berufe erhebt und aufbereitet. Hierzu sollte das Bündnis fordern, dass die Bildungsberichterstattung gesetzlich weiterentwickelt wird und die sozialen Berufe gleichberechtigt dort enthalten sind. Die Ergebnisse sind den zuständigen Steuerungsgremien kontinuierlich zur Verfügung zu stellen, sodass sie als Grundlage für Evaluationen und die Weiterentwicklung der Ausbildungen und Berufe dienen können. Zugleich würde eine regelmäßige Veröffentlichung dieser Daten dazu beitragen, fachöffentliche Diskurse zu stärken und die Beteiligung von Fach- und Berufsverbänden zu fördern.

Über diese strukturellen Maßnahmen hinaus muss sich die Lobbyarbeit auch inhaltlich positionieren. Sie muss deutlich machen, dass berufliche Bildung, Qualifizierung und die Ordnung der sozialen Berufe nicht als Nebenaspekte der Sozialpolitik verstanden werden dürfen, sondern als Grundlage sozialer Daseinsvorsorge. Die Ausbildung von Fachkräften in Sozialarbeit, Heilerziehungspflege, frühkindlicher Bildung, Sozialpsychiatrie, Teilhabe- und Assistenzarbeit ist kein arbeitsmarktpolitisches Randthema, sondern eine Frage gesellschaftlicher Infrastruktur. Wenn Bildungs-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik auseinanderfallen, verliert die Gesellschaft ihre Handlungsfähigkeit in zentralen Feldern sozialer Sicherung.

Die Marginalisierung sozialer Berufe ist keine zufällige Entwicklung, sondern Ausdruck einer historisch gewachsenen und immer wieder politisch reproduzierten Blindstelle. Ihr entgegenzuwirken verlangt nicht allein Verbesserungen der Ausbildungsbedingungen, sondern eine strukturelle Neuordnung der Verantwortung für berufliche Bildung und Qualifizierung. Es bedarf eines aktiven Zusammenschlusses, der seine Rolle als koordinierende, legitimierte, vielfältige und politisch sichtbare Interessenvertretung gestaltet. Eine auf Dauer gestellte,

abgestimmte und evidenzbasierte Lobbyarbeit mit dem Ziel, verlässliche Aushandlungs- und Unterstützungsstrukturen für die sozialen Berufe zu schaffen, würde nicht nur ihren Status stärken, sondern auch deren Attraktivität und gesellschaftliche Anerkennung erhöhen.

Die hier skizzierten Ansätze tragen dazu bei, tragfähige Entwicklungen voranzubringen und zugleich die Arbeitsbedingungen sowie die gesellschaftliche Anerkennung sozialer Berufe nachhaltig zu stärken. Bevor das abschließende Resümee die übergeordneten Konsequenzen entfaltet, werden im Folgenden die zentralen Linien aus Kapitel 4 verdichtet zusammengeführt. Die vorangegangenen Abschnitte haben deutlich gemacht, dass die Marginalisierung sozialer Berufe nicht aus mangelndem Engagement der Akteure resultiert, sondern aus einer strukturellen Unordnung politischer Verantwortung. Sie entsteht dort, wo Zuständigkeiten fragmentiert, Verantwortlichkeiten diffus und institutionelle Interessenvertretungen geschwächt sind. Sichtbarkeit sozialer Berufe bleibt unter diesen Bedingungen reaktiv und krisengetrieben, solange es kein kohärentes Politikfeld gibt, das Bildung, Arbeit und soziale Infrastruktur systematisch zusammenführt.

Zugleich zeigt sich, dass Arbeitsbedingungen, berufliche Bildung und Professionalisierung nicht getrennt voneinander bearbeitet werden können. Verbesserungen einzelner Stellschrauben entfalten nur dann nachhaltige Wirkung, wenn sie strukturell abgesichert sind und in ein konsistentes ordnungspolitisches Gefüge eingebettet werden. Wo diese Einbettung fehlt, verfehlen Reformen ihre Wirkung oder verstetigen bestehende Ungleichgewichte. Die Analyse der Akteursebenen verdeutlicht zudem, dass soziale Berufe über erhebliches Erfahrungswissen, fachliche Kompetenz und gesellschaftliche Legitimation verfügen, jedoch bislang über zu geringe koordinierte Durchsetzungsmacht. Erst im Zusammenspiel von Staat, Arbeitgebern, Gewerkschaften, Verbänden, Bildungsinstitutionen und den Berufsinhaber:innen selbst entsteht politische Wirksamkeit, die über punktuelle Interventionen hinausreicht. In diesem Zusammenhang erweist sich „Voice“ als zentrale Gegenkraft zur Marginalisierung – vorausgesetzt, sie bleibt nicht vereinzelt. Tarifpolitische Auseinandersetzungen, betriebliche Mitbestimmung, fachpolitische Selbstvertretung und öffentliche Artikulation entfalten nur dann nachhaltige Wirkung, wenn sie institutionell abgesichert, politisch anschlussfähig und kollektiv getragen sind. Professionelle Lobbyarbeit ist dabei nicht als Sonderinteressenpolitik zu verstehen, sondern als Voraussetzung sozialstaatlicher Handlungsfähigkeit: Wo soziale Berufe strukturell marginalisiert werden und damit institutionell unsichtbar bleiben, geraten Qualität, Teilhabe, Demokratie und soziale Infrastruktur insgesamt unter Druck. Damit verdichtet sich die zentrale Frage nicht auf das Ob einer Aufwertung sozialer Berufe, sondern auf das Wie einer Neuordnung von Verantwortung, Sichtbarkeit und politischer Gestaltung. Die Analyse politischer Zuständigkeiten, institutioneller Leerstellen und Formen von Interessenvertretungen zeigt, dass die

Marginalisierung sozialer Berufe nicht aus fehlendem Engagement der Akteure resultiert, sondern aus einer strukturellen Unordnung politischer Verantwortung. Damit stellt sich die Frage, welche Schlussfolgerungen aus diesen Befunden für die zukünftige Gestaltung des Sozialstaats zu ziehen sind.

Die dargestellten Ansatzpunkte verdeutlichen, dass die Marginalisierung sozialer Berufe nicht durch einzelne Maßnahmen überwunden werden kann. Entscheidend ist vielmehr ein Zusammenspiel verschiedener Ebenen: verbesserte Arbeitsbedingungen, eine stärkere professionspolitische Interessenvertretung, institutionelle Beteiligungsmöglichkeiten in politischen Entscheidungsprozessen sowie eine gesellschaftliche Neubewertung sozialer Dienstleistungen. Erst wenn diese Dimensionen zusammenwirken, eröffnen sich reale Perspektiven für eine strukturelle Re-Positionierung sozialer Berufe im Gefüge des Sozialstaats.

## 5 Re-Positionierung als Perspektive: Konsequenzen und Ausblick

Die Analyse zeigt, dass die Marginalisierung sozialer Berufe nicht primär auf Defizite ihrer Professionalität zurückzuführen ist. Sie entsteht vielmehr aus der strukturellen Einbettung dieser Berufe in organisationale, sozialstaatliche und arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen. Gerade weil soziale Berufe überwiegend in organisationalen Kontexten tätig sind und ihre Interessen häufig über Trägerstrukturen vermittelt werden, bleiben professionsbezogene Anliegen politisch und institutionell unterrepräsentiert.

Die Marginalisierung sozialer Berufe zeigt sich dabei auf mehreren miteinander verbundenen Ebenen. Politisch-institutionell äußert sie sich in einer schwachen und fragmentierten Interessenvertretung sozialer Berufe innerhalb des sozialstaatlichen Gefüges. Ökonomisch wird sie in Arbeitsbedingungen, Finanzierungslogiken und arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen sichtbar. Symbolisch schließlich zeigt sie sich in einer geringen gesellschaftlichen Anerkennung sozialer Arbeit und Care-Tätigkeiten. Erst das Zusammenspiel dieser Ebenen erklärt, warum soziale Berufe trotz ihrer hohen gesellschaftlichen Bedeutung strukturell an den Rand gedrängt bleiben.

Die in diesem Buch dargestellte Marginalisierung sozialer Berufe verweist auf eine der zentralen Spannungen im deutschen Sozialstaat: Diejenigen Berufe und Professionen, die gesellschaftlichen Zusammenhalt tagtäglich sichern, verfügen über die geringste politische und strukturelle Macht und Sichtbarkeit. Bereits in der Einleitung wurde gefragt, wie es möglich ist, dass Berufe, die Verantwortung, Fürsorge und Bildung tragen, im ordnungspolitischen Gefüge an den Rand gedrängt werden. Die vorangegangenen Kapitel haben gezeigt, dass diese Marginalisierung nicht aus mangelnder Relevanz, sondern aus institutionellen Bedingungen entsteht. Sie ist Resultat einer zersplitterten Zuständigkeitslogik, in der Bildung, Soziales und Arbeitsmarktpolitik nebeneinanderher agieren, ohne einen gemeinsamen Rahmen. Der Sozialstaat produziert eine ambivalente Spannung, in dem er sich auf die Leistungen sozialer Berufe verlässt – ohne ihnen jene stabile Ordnung zu ermöglichen, die sie benötigen, um diese Leistungen dauerhaft erbringen zu können.

Aus dieser Diagnose ergibt sich, dass die Überwindung der Marginalisierung sozialer Berufe nicht allein als normative Forderung oder diskursive Verschiebung verstanden werden kann. Sie erfordert vielmehr eine gezielte strukturelle Neuausrichtung der politischen, institutionellen und ordnungspolitischen Rahmenbedingungen. Die in diesem Buch entwickelten Überlegungen verweisen darauf, dass eine Re-Positionierung sozialer Berufe nur dann wirksam werden kann, wenn sie an konkreten Steuerungsfragen, Zuständigkeiten und institutio-

nellen Arrangements ansetzt und damit die Voraussetzungen für eine dauerhafte Verankerung sozialer Berufe im Gefüge des Sozialstaats schafft.

Damit ist die Marginalisierung sozialer Berufe kein zufälliges oder temporäres Phänomen, sondern Ausdruck eines strukturellen und vermutlich gewollten Defizits staatlicher Steuerung sowie eines bislang unzureichend ausgeprägten gemeinsamen Gestaltungswillens der beteiligten Akteur:innen. Die bisherige hegemoniale Steuerung durch Staat und Arbeitgeber, die historisch aus dem beginnenden 20. Jahrhundert hervorgegangen ist und soziale Berufe lange hierarchischen und geschlechtsspezifischen Ordnungen unterstellt hat, ist überholt, unter Genderaspekten diskriminierend, rechtswidrig und einem demokratischen Sozialstaat nicht angemessen. Auch für soziale Berufe müssen die Prinzipien einer demokratischen Arbeitswelt und partizipativer Berufsbildungspolitik gelten. Gerade für Berufe, die über Teilhabe der Bürgerinnen und Bürger mitentscheiden und dabei zwischen Unterstützung und Durchsetzung sozialstaatlicher Verantwortung handeln, ist eine eigenständige demokratische Beteiligung unverzichtbar. Notwendig ist daher die Entwicklung eines kohärenten Politikfeldes, das berufliche Bildung, Qualifizierung, Professionalisierung und Arbeitsbedingungen sozialer Berufe systematisch zusammenführt und institutionell absichert. Solange soziale Berufe zwischen verschiedenen Ressortzuständigkeiten pendeln, werden sie vor allem als Kostenfaktor und nicht als gesellschaftliche Investition verstanden. Der notwendige Perspektivwechsel liegt darin, soziale Berufe als integralen Bestandteil öffentlicher Daseinsvorsorge zu begreifen und ihre Entwicklung als eigenständige politische Gestaltungsaufgabe zu verankern.

Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten in sozialen Berufen sind keine ergänzenden Maßnahmen zur Arbeitsmarktpolitik, sondern Voraussetzungen für Teilhabe, Gerechtigkeit und soziale Stabilität. Aus-, Fort- und Weiterbildung und Personalentwicklung müssen als kontinuierliche öffentliche und gemeinschaftlich getragene Aufgabe verstanden werden – und nicht als befristete Förderlogik oder mögliches Einsparpotenzial. Daraus folgt die Notwendigkeit, soziale Berufe in eine verbindliche Verantwortungsgemeinschaft von Bund, Ländern, Sozialpartnern, Administrationen, Verbänden und Ausbildungsinstitutionen einzubetten, die nicht nur punktuell kooperiert, sondern dauerhaft koordinierte Steuerungsstrukturen etabliert.

Ein zentrales Element einer solchen strukturellen Neuordnung besteht darin, für die sozialen Berufe eine korporatistische Steuerung durch Bund, Länder und die Sozialpartner aufzubauen und hierfür tragfähige Strukturen zu entwickeln, die der Logik sozialer Berufe gerecht werden. Begleitend ist ein regelmäßig berichtendes Bildungsmonitoring zu Ausbildungskapazitäten, Absolvent:innenzahlen, regionalen Versorgungsbedarfen und Qualifikationsprofilen sozialer Berufe aufzubauen. Die Ergebnisse dieses Monitorings sind den zuständigen Steuerungsgremien systematisch zur Verfügung zu stellen, sodass sie als Grundlage für Evaluation und Weiterentwicklung von Ausbildungen und beruflichen

Strukturen genutzt werden können. Zugleich trägt eine regelmäßige Veröffentlichung der Daten dazu bei, fachöffentliche Diskurse zu ermöglichen, an denen sich auch Fach- und Berufsverbände beteiligen können.

Dies erfordert, dass die beteiligten Akteur:innen ihre historisch gewachsenen Zuständigkeitsgrenzen und institutionellen Routinen hinterfragen und neue Formen verbindlicher Kooperation entwickeln. Ziel muss es sein, unterschiedliche Interessen nicht additiv nebeneinanderzustellen, sondern sie in konsistente Aushandlungs- und Entscheidungsstrukturen zu überführen, die verbindliche Steuerung und koordinierte Entwicklung sozialer Berufe ermöglichen. Nur auf dieser Grundlage können Qualität, Professionalität, Attraktivität und gesellschaftliche Anerkennung sozialer Berufe langfristig gesichert werden. Dabei darf es nicht um kurzfristige Fachkräfteprogramme gehen, sondern um nachhaltige politische, finanzielle und institutionelle Rahmungen, die die Vielfalt sozialer Professionen als Stärke begreifen.

Diese strukturelle Perspektive macht deutlich, dass politische Steuerung und das Engagement der Akteur:innen für soziale Berufe nur dann tragfähig sind, wenn sie nicht punktuell, sondern in ihrer gesamten Breite ansetzen. Sie erfordert damit eine dauerhaft angelegte, koordinierte und wissensbasierte Steuerung, die die Entwicklung sozialer Berufe systematisch in den Blick nimmt. Zugleich wurde deutlich, dass soziale Berufe nicht selektiv gefördert oder politisch akzentuiert werden dürfen. Wenn der öffentliche Diskurs sich wechselweise auf Pflege, Kindertagesbetreuung oder Ganzttag konzentriert, geraten andere Felder – etwa Heilpädagogik, Sozialpsychiatrie oder Gemeinwesenarbeit – aus dem Blick. Eine zukunftsfähige Sozialpolitik muss diese Vielfalt integrieren und die sozialen Berufe und ihre Arbeitsfelder in ihrer Gesamtheit sichtbar machen. Damit schließt sich der Kreis zur Ausgangsfrage dieses Buches: Wie lässt sich die strukturelle Marginalisierung sozialer Berufe überwinden? Nicht durch weitere Einzelinitiativen, sondern durch eine strukturelle Neuausrichtung der gesellschaftlichen und politischen Verantwortung, die sich institutionell in verbindlichen Steuerungsstrukturen und einer gemeinsamen Verantwortung der beteiligten Akteur:innen niederschlagen muss. Soziale Berufe müssen als konstitutiver Bestandteil des Sozialstaats verstanden werden – nicht als Reaktion auf Defizite, sondern als Grundlage für Demokratie und soziale Gerechtigkeit. Denn soziale Berufe sind nicht die nachgelagerte Antwort auf gesellschaftliche Probleme. Sie sind die Bedingung gesellschaftlicher Kohärenz – die durch strukturelle Marginalisierung unsichtbare Infrastruktur einer Demokratie, die sich selbst verpflichtet hat, Care-Arbeit für alle zu ermöglichen.

Eine nachhaltige Aufwertung sozialer Berufe kann nur gelingen, wenn Verantwortung nicht weiter diffundiert, sondern klar zugeordnet wird. Neben Politik und Staat sind dabei insbesondere Wohlfahrtsverbände, Träger, Gewerkschaften sowie Berufs- und Fachverbände gefordert, ihre jeweilige Rolle neu zu bestimmen. Wohlfahrtsverbände und Träger tragen Verantwortung nicht nur als

Leistungserbringer und Gestalter des Sozialstaates, sondern auch als Arbeitgeber. Gewerkschaften sowie Berufs- und Fachverbände müssen ihre institutionelle Beteiligung gezielt stärken und ausbauen, damit die in den sozialen Berufen Tätigen – je nach Qualifikationsniveau und Funktion – ihre arbeits-, berufs- und professionsbezogenen Interessen dauerhaft und sichtbar vertreten können. Re-Positionierung erweist sich damit auch als Frage klarer Zuständigkeiten und verbindlicher Beteiligungsstrukturen. Die Aufwertung sozialer Berufe ist folglich keine Einzelfrage, sondern eine kooperative Gestaltungsaufgabe, die auf klaren Rollen und geteilter Verantwortung beruht.

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, weshalb dieses Buch den Begriff der Re-Positionierung in den Mittelpunkt stellt. Gemeint ist damit weder eine symbolische Aufwertung noch ein moralischer Appell oder ein bloßes Mehr an Anerkennung. Re-Positionierung bezeichnet vielmehr eine strukturelle Neuverortung sozialer Berufe innerhalb der bestehenden politischen, institutionellen und gesellschaftlichen Ordnungen. Soziale Berufe sind nicht unsichtbar, weil sie zu wenig leisten, sondern strukturell marginalisiert, weil sie systematisch an Positionen verortet sind, die geringe Entscheidungsmacht, begrenzte Durchsetzungsmöglichkeiten und geringe strukturelle Absicherung mit sich bringen.

Re-Positionierung bedeutet daher, soziale Berufe aus einer nachgeordneten Problemlösungsrolle zu lösen und sie als gestaltende Akteure öffentlicher Daseinsvorsorge anzuerkennen. Dies verlangt eine ordnungspolitische Klärung von Mandaten, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten, eine institutionelle Stärkung von Bildungs- und Qualifikationsstrukturen sowie eine Verschiebung der symbolischen Bewertungslogiken, die Professionalität bislang naturalisieren, moralisieren oder individualisieren. Sie umfasst zudem den Aufbau verlässlicher Steuerungs- und Wissensgrundlagen, die es ermöglichen, soziale Berufe systematisch abzubilden und politisch gestaltbar zu machen. Re-Positionierung zielt nicht auf Anpassung an bestehende Ordnungen, sondern auf deren bewusste Veränderung dort, wo die strukturelle Benachteiligung der sozialen Berufe entsteht.

Die vorangegangenen Analysen machen deutlich, dass die Marginalisierung sozialer Berufe nicht auf einzelne Akteure oder Ebenen zurückzuführen ist, sondern aus dem Zusammenwirken politischer, institutioneller, organisationaler und diskursiver Ordnungen entsteht. Entsprechend kann ihre Überwindung nicht als singuläre Maßnahme gedacht werden, sondern erfordert eine differenzierte Zuordnung von Verantwortlichkeiten im Prozess der Re-Positionierung. Für die staatlichen Ebenen ergibt sich daraus eine ordnungspolitische Verantwortung. Bund, Länder und Kommunen prägen über rechtliche Rahmenseetzungen, Finanzierungslogiken, Zuständigkeitsordnungen und Steuerungsinstrumente maßgeblich die strukturellen Bedingungen sozialer Berufe. Re-Positionierung bedeutet hier, soziale Berufe nicht länger primär nachgelagert oder defizitbezogen zu adressieren, sondern sie bewusst als eigenständiges politi-

sches Gestaltungsfeld in sozial-, bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Strategien zu verankern. Träger und Organisationen sozialer Dienstleistungen nehmen eine Schlüsselrolle in der konkreten Ausgestaltung beruflicher Praxis ein. Ihre Verantwortung liegt insbesondere in der organisationalen Übersetzung politischer Rahmensetzungen: in Arbeitsbedingungen, Personalbemessung, Qualifikationsanforderungen, Mitbestimmungsstrukturen und professionellen Entwicklungsmöglichkeiten. Re-Positionierung vollzieht sich auf dieser Ebene dort, wo organisationale Logiken nicht allein ideellen, ökonomischen oder administrativen Imperativen folgen, sondern professionelle Standards systematisch absichern. Gewerkschaften und Berufsverbände übernehmen im Prozess der Re-Positionierung eine organisierende und artikulierende Funktion. Sie bieten den in den sozialen Berufen Tätigen ein Forum zur Organisation, zur Positionsbildung, machen strukturelle Problemlagen sichtbar und tragen dazu bei, arbeits-, berufs- und professionsbezogene Anliegen kollektiv und dauerhaft in politische Aushandlungsprozesse einzubringen. Re-Positionierung ist hier an kollektive Handlungsfähigkeit, tarifliche Durchsetzungskraft, die Erweiterung tarifpolitischer Handlungsspielräume und professionspolitische Selbstvertretung gebunden. Schließlich kommt der Wissenschaft eine zentrale Rolle bei der analytischen Durchdringung, Sichtbarmachung und begrifflichen Rahmung sozialer Berufe zu. Empirische Forschung, theoretische Einordnung und wissenschaftsbasierte Kritik leisten einen eigenständigen Beitrag zur Re-Positionierung, indem sie Marginalisierungsmechanismen rekonstruieren, Bewertungsmaßstäbe hinterfragen und Alternativen fachlich fundiert zur Diskussion stellen. Re-Positionierung erweist sich damit nicht als punktuelle Intervention, sondern als ein mehrstufiger, relationaler Prozess, in dem unterschiedliche Akteure auf jeweils spezifische Weise Verantwortung übernehmen. Soziale Berufe aus dem Schatten des Selbstverständlichen zu lösen bedeutet, diese Verantwortlichkeiten sichtbar zu machen, aufeinander zu beziehen und institutionell zu stabilisieren.

In diesem Sinne ist Re-Positionierung kein punktuell Reformprojekt, sondern eine politische und gesellschaftliche Aufgabe von grundsätzlicher Bedeutung. Sie betrifft die Architektur des Sozialstaats ebenso wie die Organisation von Arbeit, die Logik von Bildungssystemen und die Rolle der Öffentlichkeit als mitverantwortliche Arena. Re-Positionierung bedeutet, soziale Berufe nicht länger im Schatten des Selbstverständlichen zu belassen, sondern sie dort zu verankern, wo sie hingehören: im Zentrum demokratischer Verantwortung, öffentlicher Infrastruktur und gesellschaftlicher Zukunftssicherung. Eine nachhaltige Aufwertung sozialer Berufe erfordert daher nicht nur Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, sondern eine strukturelle Re-Positionierung dieser Berufe im sozialstaatlichen Gefüge. Dazu gehören stärkere professionspolitische Organisationsformen, institutionelle Beteiligungsmöglichkeiten in politischen Entscheidungsprozessen sowie eine gesellschaftliche Anerkennung sozialer Dienstleistungen als zentrale Infrastruktur moderner Wohlfahrtsstaaten. Die Zukunft sozialer Berufe ent-

scheidet sich damit nicht allein in ihren Arbeitsfeldern, sondern in der Frage, ob es gelingt, sie strukturell neu zu verorten – als konstitutiven Bestandteil eines Sozialstaats, der seine demokratische Verantwortung ernst nimmt.

## 6 Literatur

- Abbott, Andrew (1988): *The system of professions. An essay on the division of expert labor*. Chicago, Ill: University of Chicago Press.
- Akko, Davin P. (2024): *Krankenstand in Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung. Eine Auswertung von Krankenkassendaten*. Hrsg. von Bertelsmann-Stiftung. Gütersloh. [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Krankenstand\\_Kindertagesbetreuung\\_Publikation\\_CC\\_final\\_01.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Krankenstand_Kindertagesbetreuung_Publikation_CC_final_01.pdf) [Zugriff: 01.08.2025].
- Alsago, Elke (2019a): *Zur Geschichte von Fachberatung für Kindertageseinrichtungen. Wechselwirkungen zwischen Historien, Biografien, sozialen Konstruktionen und Selbstkonstruktionen*. Dissertation. [http://opus.uni-lueneburg.de/opus/volltexte/2019/14537/pdf/Zur\\_Geschichte\\_von\\_Fachberatung\\_fuer\\_Kindertageseinrichtungen\\_Dissertation\\_Alsago\\_2019.pdf](http://opus.uni-lueneburg.de/opus/volltexte/2019/14537/pdf/Zur_Geschichte_von_Fachberatung_fuer_Kindertageseinrichtungen_Dissertation_Alsago_2019.pdf) [Zugriff: 06.01.2021].
- Alsago, Elke (2019b): In 160 Stunden von der Ingenieurin zur Erzieherin. *TPS 1/2019. Theorie und Praxis der Sozialpädagogik*. S. 4-7.
- Alsago, Elke (2025): *Personalmangel in der Sozialen Arbeit – Katalysator für Deprofessionalisierung? Der Umgang mit der Personalsituation aus Sicht der Gewerkschaften*. In: Alsago, Elke; Braches-Chyrek, Rita; Meyer, Nikolaus (Hg.): *Personalmangel in der Sozialen Arbeit. Katalysator der Deprofessionalisierung?* Wiesbaden, S. 143–154.
- Alsago, Elke; Braches-Chyrek, Rita; Meyer, Nikolaus (Hg.) (2025): *Personalmangel in der Sozialen Arbeit. Katalysator der Deprofessionalisierung?* Wiesbaden.
- Alsago, Elke; Karsten, Maria-Eleonora; Hierholzer, Stefan (2020): *Dynamiken Sozialer Berufe und Berufs(aus)bildungen – seit den sechziger Jahren auf unterschiedlichen Wegen zwischen Chaos und Professionalisierung*. Hrsg. von Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Berlin. <https://sozialarbeit.verdi.de/themen/ausbildung/++co++4153a09e-abe3-11eb-81d3-001a4a160100> [Zugriff: 28.06.2021].
- Alsago, Elke; Meyer, Nikolaus (2024): *Prekäre Professionalität. Soziale Arbeit und die Coronapandemie*. Leverkusen-Opladen: Verlag Barbara Budrich GmbH. <https://doi.org/10.3224/84743031> [Zugriff: 01.08.2025].
- Artus, Ingrid (2024): *Frauen im Streik. Zur Feminisierung von Arbeitskämpfen*. Bundeszentrale für politische Bildung. <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/streik-2024/556160/frauen-im-streik/> [Zugriff: 21.10.2025].
- Auffenberg, Jennie; Becka, Denise; Evans, Michaela; Kokott, Nico; Schleicher, Sergej; Braun, Esther (2022): „Ich pflege wieder wenn ...“. Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften. Unter

- Mitarbeit von Moritz Heiß und Franziska Heinze. Hrsg. von Arbeitnehmerkammer Bremen. gef. Hans-Böckler-Stiftung. Berlin. [https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user\\_upload/Downloads/Politik/Rente\\_Gesundheit\\_Pflege/Bundesweite\\_Studie\\_Ich\\_pflege\\_wieder\\_wenn\\_Langfassung.pdf](https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Rente_Gesundheit_Pflege/Bundesweite_Studie_Ich_pflege_wieder_wenn_Langfassung.pdf) [Zugriff: 22.10.2025].
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2023): Fachkräftebarometer. Frühe Bildung 2023. Hrsg. von Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte/ Deutsches Jugendinstitut. Bielefeld. [https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/Publikation\\_FKB2017/Publikationen\\_FKB\\_2023/WiFF\\_FKB\\_2023\\_Web.pdf](https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/Publikation_FKB2017/Publikationen_FKB_2023/WiFF_FKB_2023_Web.pdf) [Zugriff: 16.08.2024].
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2025): Fachkräftebarometer. Frühe Bildung 2025. Hrsg. von Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte/ Deutsches Jugendinstitut. Bielefeld. [https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/FKB\\_2025/Publikation/WiFF\\_FKB\\_2025\\_barrierefrei.pdf](https://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/FKB_2025/Publikation/WiFF_FKB_2025_barrierefrei.pdf) [Zugriff: 01.04.2026].
- BAGLJAE (2005): Das Fachkräftegebot des Kinder- und Jugendhilfegesetzes. München. [http://www.bagljae.de/downloads/094\\_fachkraeftegebot\\_2005.pdf](http://www.bagljae.de/downloads/094_fachkraeftegebot_2005.pdf) [Zugriff: 17.08.2021].
- Barmer Ersatzkasse (2021): BARMER-Studie: Sozialberufe am stärksten von Corona betroffen. <https://www.barmer.de/presse/presseinformationen/pressemitteilungen/branchenauswertung-corona-280804>. [Zugriff: 20.07.2021].
- Barthold, Josefin (2025): Erzieherin, ein „typischer Frauenberuf“? Zur Konstruktion eines Berufsbildes. In: Braches-Chyrek, Rita; Bock, Karin; Spanu, Stephanie (Hg.): Soziale Frauenberufe. Historische Rückblicke. 1. Aufl. Frankfurt (Main), S. 163–185.
- Bauhardt, Christine (2015): Feministische Kapitalismuskritik und postkapitalistische Alternativen. Bundeszentrale für politische Bildung. <https://www.bpb.de/apuz/211047/feministische-kapitalismuskritik-und-postkapitalistische-alternativen?p=all> [Zugriff: 06.01.2021].
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1981): Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen. [2. Aufl.]. Frankfurt a. M., New York: Campus Verl. (Arbeiten aus dem Sonderforschungsbereich 101 der Universität München).
- Behrend, Clara; Oerder, Katharina (2021): Unternehmensmitbestimmung in Gesundheitskonzernen. Hrsg. v. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (Study, 457). [https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-007996/p\\_study\\_hbs\\_457.pdf](https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-007996/p_study_hbs_457.pdf) [Zugriff: 07.02.2026].
- Beinzger, Dagmar; Diehm, Isabell (2003): Zur Einführung. In: Beinzger, Dagmar; Diehm, Isabell (Hg.): Frühe Kindheit und Geschlechterverhältnisse. Konjunkturen in der Sozialpädagogik. Frankfurt (Main): Johann Wolfgang von Goethe Universität, S. 9–24.

- Beinzger, Dagmar; Diehm, Isabell (Hg.) (2003): Frühe Kindheit und Geschlechterverhältnisse. Konjunkturen in der Sozialpädagogik. Frankfurt (Main): Johann Wolfgang von Goethe Universität.
- Berufsbildungsinstitut BIBB (Hg.): Der Hauptausschuss des BIBB. <https://www.bibb.de/de/463.php> [Zugriff: 08.08.2024].
- Bock-Famulla, Kathrin; Stein, Anette (2025): Personalschlüssel (ohne Leitungszeit) 01.03.2023. Hrsg. von Bertelsmann-Stiftung (Ländermonitor). <https://www.laendermonitor.de/de/vergleich-bundeslaender-daten/personal-und-einrichtungen/personalschluesel/personalschluesel-ohne-leitungszeit-1> [Zugriff: 31.07.2025].
- Bogumil, Jörg (2002): Verwaltungsmodernisierung und aktivierender Staat. Hrsg. von Lehrstuhl für Öffentliche Verwaltung, Stadt- und Regionalpolitik. Bochum. <https://www.econbiz.de/Record/verwaltungsmodernisierung-und-aktivierender-staat-bogumil-j%C3%B6rg/10005845074> [Zugriff: 11.07.2021].
- Braches-Chyrek, Rita; Bock, Karin; Spanu, Stephanie (Hg.) (2025): Soziale Frauenberufe. Historische Rückblicke. 1. Aufl. Frankfurt (Main).
- Bublitz, Elisabeth; Regner, Tobias (2016): The social pay gap across occupations: Survey and experimental evidence. HWWI Research Paper 174.
- Buggert, Axel (1990): Chronologie eines Arbeitskampfes. In: Buggert, Axel; Mette, Gerhard; Sommer, Anette (Hg.): Wir kommen wieder. Der Kita-Streik in Berlin 1990. Berlin. S. 25–42.
- Buggert, Axel (1990): Die Vorgeschichte des Streiks. In: Buggert, Axel; Mette, Gerhard; Sommer, Anette (Hg.): Wir kommen wieder. Der Kita-Streik in Berlin 1990. Berlin. S. 16–23.
- Buggert, Axel; Mette, Gerhard; Sommer, Anette (Hg.) (1990): Wir kommen wieder. Der Kita-Streik in Berlin 1990. Berlin: Thomas Müller Verlag.
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2021): „Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020“. Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung. Nürnberg. [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/Printausgabe-KldB-2010-Fassung2020/Generische-Publikationen/KldB2010-PDF-Version-Band1-Fassung2020.pdf?\\_blob=publicationFile&v=24](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/Printausgabe-KldB-2010-Fassung2020/Generische-Publikationen/KldB2010-PDF-Version-Band1-Fassung2020.pdf?_blob=publicationFile&v=24) [Zugriff 15.02.2026].
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2024): Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Quartalszahlen). Deutschland; Stichtag 31. Dezember 2023. Nürnberg, 15.07.2024. [https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202312/iiia6/beschaeftigung-sozbe-bo-heft/bo-heft-d-0-202312-xlsx.xlsx?\\_blob=publicationFile&v=1](https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202312/iiia6/beschaeftigung-sozbe-bo-heft/bo-heft-d-0-202312-xlsx.xlsx?_blob=publicationFile&v=1) [Zugriff: 31.07.2024].
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2025): 2.7 Sozialwesen (Blickpunkt Arbeitsmarkt: Akademikerinnen und Akademiker, Mai 2025). <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/>

- Berufe/AkademikerInnen/Berufsgruppen/Generische-Publikationen/2-7-Sozialwesen.pdf?\_blob=publicationFile&v=12 [Zugriff: 28.07.2025].
- Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) (2025): Mach Karriere als Mensch! Die Ausbildungsinitiative Pflege des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Hrsg. von Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin. <https://www.bmbfsfj.bund.de/pflege/> [Zugriff: 22.10.2025].
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.) (2017): Berufsbildungsbericht 2017. Unter Mitarbeit vom Referat Grundsatzfragen der beruflichen Aus und Weiterbildung. Paderborn. [https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31295\\_Berufsbildungsbericht\\_2017.pdf?\\_blob=publicationFile&v=5](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31295_Berufsbildungsbericht_2017.pdf?_blob=publicationFile&v=5) [Zugriff: 05.08.2024].
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.) (2018): Berufsbildungsbericht 2018. Unter Mitarbeit vom Referat Grundsatzfragen der beruflichen Aus und Weiterbildung. [https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31401\\_Berufsbildungsbericht\\_2018.pdf?\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31401_Berufsbildungsbericht_2018.pdf?_blob=publicationFile&v=4) [Zugriff: 05.08.2024].
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.) (2019): Berufsbildungsbericht 2019. Unter Mitarbeit vom Referat Grundsatzfragen der beruflichen Aus und Weiterbildung. Bonn. [https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31488\\_Berufsbildungsbericht\\_2019.pdf?\\_blob=publicationFile&v=6](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31488_Berufsbildungsbericht_2019.pdf?_blob=publicationFile&v=6) [Zugriff: 05.08.2024].
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2023): Zweiter Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten. Berlin. <https://www.perspektiven-schaffen.de/resource/blob/229696/7c1deeee794163514c0221663af940d2/zweiterbericht-der-bundesregierung-zur-wirksamkeit-des-gesetzes-zur-foerderung-der-entgelttransparenz-zwischen-frauen-und-maennern-pdf-data.pdf> [Zugriff: 18.01.2026].
- Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2025): Bericht der Kommission „Bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie“. Berlin. <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/273774/d4fc78ee064e0245f8f4b25ae9efc3ec/abschlussbericht-kommission-etr1-data.pdf> [Zugriff: 25.01.2026].
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2017): Das Entgelttransparenzgesetz. Informationen zum Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz. Berlin. <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/117322/c9ef7c4bbe4822e644c94821b09aa88f/das-entgelttransparenzgesetz-informationen-zum-gesetz-zur-foerderung-der-entgelttransparenz-data.pdf> [Zugriff: 17.01.2026].

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2019): Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern. sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten. Berlin. <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/137224/79c7431772c314367059abc8a3242a55/bericht-der-br-foerderung-entgelttransparenz-data.pdf> [Zugriff: 18.01.2026].
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2024): Monitoringbericht zum KiQuTG 2023. <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/235362/67fa706e1f37d30cefe7c0d101e06092/monitoringbericht-zum-kiqu-tg-2023-data.pdf> [Zugriff 18.01.2026].
- Bundesministerium für Gesundheit (14.06.2024): Verordnung über die Grundsätze der Personalbedarfsbemessung in der stationären Krankenpflege, (Pflegepersonalbemessungsverordnung – PPBV). In: Bundesgesetzblatt. <https://www.recht.bund.de/bgbl/1/2024/188/VO.html> [Zugriff: 31.07.2025].
- Bundesministerium für Gesundheit (Hg.) (2025): Krankenhausreform. <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/krankenhaus/krankenhausreform.html> [Zugriff: 28.07.2025].
- Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) (o. J.): Soziale Arbeit und Wohlfahrtspflege in der DDR. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung. DOI: —. <https://www.bpb.de/system/files/pdf/JIEGS0.pdf> [Zugriff: 04.02.2016].
- Burmester, Monika; Wohlfahrt, Norbert (2018): Der Social Impact Bond – Konzept und Implementierung. Ein neuer Weg der Finanzierung sozialer Dienste. Unter Mitarbeit von Gertrud Kühnlein. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (Working Paper Forschungsförderung, 089). [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_fofoe\\_WP\\_089\\_2018.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_089_2018.pdf) [Zugriff: 11.07.2021].
- Carstensen, Jeanette; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris (2024): Entgelte von Pflegekräften 2023. 26.11.2024. Hrsg. von Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg. [https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Entgelte\\_von\\_Pflegekraeften\\_2023.pdf](https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Entgelte_von_Pflegekraeften_2023.pdf) [Zugriff: 29.07.2025].
- Corsten, Michael (1995): Beruf als kulturelle Institution. In: Hoerning, Erika; Corsten, Michael (Hg.): Institution und Biographie: die Ordnung des Lebens. Pfaffenweiler: Centaurus-Verlagsgesellschaft, S. 39–53.
- Cramer, Martin (1990): Ein Arbeitskampf, der nicht vom Himmel fiel. In: Bugert, Axel; Mette, Gerhard; Sommer, Anette (Hg.): Wir kommen wieder. Der Kita-Streik in Berlin 1990. Berlin: Thomas Müller Verlag, S. 10–12.
- Das Rauhe Haus (Hg.): Das Rauhe Haus. Entstehung und Geschichte des Rauhen Hauses. <https://www.rauhes.de/cms/rauhe-haus/> [Zugriff: 30.12.2025].
- Dermanowski, Eugen et. al (2019): Evaluationsgutachten Kienbaum. Evaluation nach § 23 Abs. 1 EntgTranspG und Bericht nach § 23 Abs. 2 EntgTranspG. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Ent-

- gelttransparenz zwischen Frauen und Männern. sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten. Berlin, S. 7–173. [https://www.bpb.de/system/files/dokument\\_pdf/Sozialbericht\\_2024\\_bf\\_k2.pdf](https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/Sozialbericht_2024_bf_k2.pdf) [Zugriff: 05.02.2026].
- Deutscher Caritasverband e. V. (Hg.) (2024): Millionenfache Hilfe – Die Caritas in Zahlen. Wir über uns/Caritas-Statistik. <https://www.caritas.de/diecaritas/wir-ueber-uns/die-caritas-in-zahlen/statistik#:~:text=739.410%20Menschen%20arbeiten%20beruflich%20in,werden%20alle%20zwei%20Jahre%20erhoben.&text=Die%20Zahl%20der%20Einrichtungen%20und,liegt%20bei%2081%20C7%20Prozent> [Zugriff: 06.02.2026].
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2025): Minderheitenvotum des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zum Endbericht der Kommission zur bürokratiearmen Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie (ETRL). Hg. v. Bundesvorstand. Berlin.
- Dostal, Werner; Stooß, Friedemann; Troll, Lothar (1998): Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. In: Mitteilungen zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, S. 438–460. Online verfügbar unter <https://www.sowi-online.de/book/export/html/395> [Zugriff: 16.02.2026].
- Dück, Julia (2018): Feministische Klassenpolitiken in Kämpfen um soziale Reproduktion. Zu den Auseinandersetzungen an der Berliner Charité für mehr Personal im Krankenhaus. In: sub\urban Bd.6/Nr.1, S. 129–140. <https://zeitschrift-suburban.de/sys/index.php/suburban/article/download/343/572?inline=1> [Zugriff: 11.12.2025].
- Duden Wirtschaft von A bis Z: Grundlagenwissen für Schule und Studium, Beruf und Alltag. 6. Aufl. Mannheim: Bibliographisches Institut 2016. Lizenzausgabe Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung 2016. Artikel Fiskalpakt. <https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/lexikon-der-wirtschaft/159957/fiskalpakt> [Zugriff: 21.07.2021].
- Dürk, Barbara (1994): Vom Aufschrei in die Niederungen der kleinen Schritte – Die Aufwertungskampagne von Frauen in der ÖTV. In: Winter, Regine (Hg.): Frauen verdienen mehr: Zur Neubewertung des Tarifsystems. Berlin, S. 117–131.
- Dürk, Barbara (Hg.) (1991): FRAUEN wollen MEHR. Emanzipatorische Tarifpolitik, Bd.2. Fachtagung zur Aufwertung von Frauenberufen in Marburg-Cappel. ÖTV Hessen. Frankfurt (Main). [https://hessen.verdi.de/ueber-uns/aufwerten-hessen/++file++573d7d20890e9b06c300062b/download/Emanzip%20Tarifpolitik\\_Frauenberufe\\_Brosch%C3%BCre%201991\\_Bd%202.pdf](https://hessen.verdi.de/ueber-uns/aufwerten-hessen/++file++573d7d20890e9b06c300062b/download/Emanzip%20Tarifpolitik_Frauenberufe_Brosch%C3%BCre%201991_Bd%202.pdf) [Zugriff: 01.11.2025].
- Ebner, Christian; Uhly, Alexandra (2016): Entstehung und Merkmale des dualen Ausbildungssystems. <https://www.bpb.de/gesellschaft/bildung/zukunftsbildung/230376/duale-ausbildung>. [Zugriff: 01.03.2020].

- Ebner, Alexander (2015): Die Schuldenbremse und ihre gesellschaftlichen Auswirkungen. <https://www.bpb.de/dialog/netzdebatte/209758/die-schuldenbremse-und-ihre-gesellschaftlichen-auswirkungen#:~:text=Die%20Schuldenbremse%20wurde%202009%20als%20institutionelle%20Sicherung%20gegen,demokratisch%20legitimierter%20Regierungen%20zur%20soliden%20Haushaltsf%C3%BChrung%20rechtlich%20abzusichern> [Zugriff: 21.07.2021].
- European Union: Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen (Text von Bedeutung für den EWR). Richtlinie – 2023/970. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32023L0970> [Zugriff: 17.01.2026].
- EKD (2015): Solidarität und Selbstbestimmung im Wandel der Arbeitswelt. Eine Denkschrift. Eine Denkschrift des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) zu Arbeit, Sozialpartnerschaften und Gewerkschaften. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus. Online verfügbar unter [https://www.ekd.de/ekd\\_de/ds\\_doc/2015\\_solidaritaet\\_und\\_selbstbestimmung.pdf](https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/2015_solidaritaet_und_selbstbestimmung.pdf) [Zugriff: 01.03.2026].
- Evers, Adalbert (2014): Wohlfahrtspluralismus und soziale Dienste. In: Zeitschrift für Sozialreform 60, 1, S. 1–20. DOI: <https://doi.org/10.1515/zsr-2014-0101>.
- Fachportal Pädagogik (o. J.): Soziale Berufe in Ostdeutschland nach 1990 – Anerkennungs- und Transformationsprozesse. Literaturdatenbank des Deutschen Instituts für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF). <https://www.fachportal-paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?FId=2694855> [Zugriff: 15.03.2026].
- Fließner, Heike (1994): Mütterlichkeit als Beruf – historischer Befund oder aktuelles Strukturmerkmal sozialer Arbeit? Vortrag zur Habilitation am 14.10.1994. Universität Oldenburg. [http://www-a.ibt.uni-oldenburg.de/bisdoc\\_redirect/publikationen/bisverlag/unireden/ur68/ured68.pdf](http://www-a.ibt.uni-oldenburg.de/bisdoc_redirect/publikationen/bisverlag/unireden/ur68/ured68.pdf) [Zugriff: 11.07.2016].
- Fuhrmann, Uwe (2023): Frauen in der Geschichte der Mitbestimmung. Pionierinnen in Betriebsräten, Gewerkschaften und Politik. Leck: Bund-Verlag (HSI-Schriftenreihe). [https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/fpdf/HBS-008756/p\\_hsi\\_schriften\\_51.pdf](https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/fpdf/HBS-008756/p_hsi_schriften_51.pdf) [Zugriff: 07.02.2026].
- Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (Hg.) (2001): Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-) Arbeit. Zusammenfassung: Vergleichsprojekt zwischen frauen- und männerdominierten Tätigkeiten in der Landeshauptstadt Hannover im Auftrag der Gewerkschaft ÖTV. Stuttgart. [https://hessen.verdi.de/ueber-uns/aufwerten-hessen/++file++56d81bdc9df98d6cad00002d/download/Diskriminierungsfreie%20Bewertg%20von%20DienstlArbeit\\_Brosch%C3%BCre%202001.pdf](https://hessen.verdi.de/ueber-uns/aufwerten-hessen/++file++56d81bdc9df98d6cad00002d/download/Diskriminierungsfreie%20Bewertg%20von%20DienstlArbeit_Brosch%C3%BCre%202001.pdf) [Zugriff: 11.01.2026].

- Gildemeister, Regine (1992): Die soziale Konstruktion von Geschlechtlichkeit. In: Ostner, Ilona, u. a. (Hg.): *Feministische Vernunftkritik: Ansätze und Traditionen*. Frankfurt a. M., S. 220–239.
- Grohs, Stephan; Schneiders, Katrin; Heinze, Rolf G. (2014): *Organisationen der Wohlfahrtspflege*. Wiesbaden: Springer VS. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-658-02613-8>.
- Großmaß, Ruth (2008): Die Rolle des Geschlechterverhältnisses in der Sozialen Arbeit – ein Blick auf die Geschichte der Profession. In: *Soziale Arbeit* 57 (10–11), S. 387–397.
- Grumpert, Heike; Möller, Elke; Stiegler, Barbara (2016): *Aufwertung macht Geschichte. Die Kampagne der Gewerkschaft ÖTV zur Aufwertung von Frauenarbeit (1990–2001). Ein Beitrag zur aktuellen Diskussion*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin. <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/12564.pdf> [Zugriff: 01.05.2021].
- Grünert, Holle; Kaufmann, Susanne (2019): *Berufswünsche und Zukunftsvorstellungen von Jugendlichen. Ergebnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellprojektes zur Berufsorientierung. SNL-Studie*. Hrsg. von Otto-Brenner-Stiftung. Stiftung Neue Länder in der Otto-Brenner-Stiftung. Frankfurt (Main). [https://www.otto-brenner-stiftung.de/fileadmin/user\\_data/stiftung/01\\_Die\\_Stiftung/04\\_Stiftung\\_Neue\\_Laender/02\\_Publikationen/SNL\\_08\\_Jugend\\_LR.PDF](https://www.otto-brenner-stiftung.de/fileadmin/user_data/stiftung/01_Die_Stiftung/04_Stiftung_Neue_Laender/02_Publikationen/SNL_08_Jugend_LR.PDF) [Zugriff: 29.09.2025].
- Gruschka, Andreas (2021): *Bürgerliche Kälte – eine Zentralkategorie einer kritischen Pädagogik im Anschluss an Th. W. Adorno. Zugleich ein Rückblick auf 30 Jahre ihrer Erforschung*. In: Gruschka, Andreas; Pollmanns, Marion; Leser, Christoph (Hg.): *Bürgerliche Kalte und Pädagogik. Zur Ontogenese des moralischen Urteils*. Opladen, S. 19–34.
- Gruschka, Andreas; Pollmanns, Marion; Leser, Christoph (Hg.) (2021): *Bürgerliche Kalte und Pädagogik. Zur Ontogenese des moralischen Urteils*. Opladen.
- Gruschka, Andreas; Denecke, Wolfgang; Heinrich, Martin; Pollmanns, Marion (2004): *Bürgerliche Kälte und Gesellschaft. Entwurf eines Forschungsprojekts*. Frankfurt (Main). <https://publikationen.ub.uni-frankfurt.de/opus4/frontdoor/deliver/index/docId/4071/file/KaelteIFS.pdf> [Zugriff: 11.12.2025].
- Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Popp, Martin (2024): *Befristungen bei Neuanstellungen 2023. Aktuelle Daten und Indikatoren*, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Nürnberg. [https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Befristungen\\_bei\\_Neueinstellungen\\_2023.pdf](https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Befristungen_bei_Neueinstellungen_2023.pdf) [Zugriff: 01.04.2026]
- Hagemann, Tim (2014): *Psychische Belastungen im Gesundheitswesen*. In: Klein-Häßling; Krause (Hg.): *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt*, S. 115–128. medhochzwei Verlag, Heidelberg.
- Heinze, Rolf G. (2013): *Wohlfahrtsstaat und Zivilgesellschaft*. In: Heinze, Rolf G. / Schneiders, Katrin (Hg.): *Wohlfahrtsstaat, Sozialpolitik und Zivilgesellschaft*.

- Wiesbaden: Springer VS, S. 23–45. DOI: [https://doi.org/10.1007/978-3-531-19015-2\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-531-19015-2_2).
- Heinze, Rolf G.; Schneiders, Katrin (2013): Der Dritte Sektor im Wohlfahrtsstaat. In: Heinze, Rolf G. / Schneiders, Katrin (Hg.): Wohlfahrtsstaat, Sozialpolitik und Zivilgesellschaft. Wiesbaden: Springer VS, S. 47–66. DOI: [https://doi.org/10.1007/978-3-531-19015-2\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-531-19015-2_3).
- Herkner, Volkmar (2018): Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) von 1969 – Wendepunkt in der Geschichte beruflicher Bildung in der Bundesrepublik. <https://www.bpb.de/gesellschaft/bildung/zukunft-bildung/280840/berufsbildungsgesetz>. [Zugriff: 01.03.2020].
- Herrenbrück, Sabine; Karsten, Maria-Eleonora; Kägi, Sylvia; Müller, Jens (2011): Fachberatung – zwischen Etablierung und Veränderungsdruck. Ein unregelmäßiges Berufsbild auf der Suche nach Profil. In: TPS (4), S. 4–7. [http://www.erzieherin.de/files/berufspolitik/TPS\\_04\\_11\\_004-007.pdf](http://www.erzieherin.de/files/berufspolitik/TPS_04_11_004-007.pdf) [Zugriff: 15.05.2025].
- Herrmann, Annett (2009): Geordnete Zeiten? Grundlagen einer integrativen Zeittheorie. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Herrmann, Annett (2016a): Professionalisierung. In: Friedrich, Norbert; Baumann, Klaus; Dopheide, Christian; Eurich, Johannes; Giebel, Astrid; Hofmann, Beate; Jähnichen, Traugott; Joly, Frank Otfried; Kruttschnitt, Jörg; Wolff, Martin (Hg.): Diakonie-Lexikon. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. 347–348.
- Herrmann, Annett (2016b): Professionalität. In: Friedrich, Norbert; Baumann, Klaus; Dopheide, Christian; Eurich, Johannes; Giebel, Astrid; Hofmann, Beate; Jähnichen, Traugott; Joly, Frank Otfried; Kruttschnitt, Jörg; Wolff, Martin (Hg.): Diakonie-Lexikon. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. 348–349.
- Herrmann, Annett (2017): Personalarbeit 4.0. Arbeit kompetenzorientiert gestalten. Handbuch für das Sozial- und Gesundheitswesen. Münster/New York: Waxmann.
- Herrmann, Annett (2020): Andrà tutto bene. Sozialwirtschaft aktuell, Heft 13/2020. Sozialwirtschaft aktuell. 1. Juni 2020.
- Herrmann, Annett (2022): Berufliche Bildung und Qualifizierung von Fachkräften im Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesen. In: ARCHIV für Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit. Vierteljahressheft zur Förderung von Sozial-, Jugend- und Gesundheitshilfe. Berlin, 53. Jahrgang, im Auftrag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e.V., Nr. 2/2022, 16–33.
- Herrmann, Annett (2024): Wie steht es um den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)? Fokus nicht-formale Bildung – Ein Zwischenruf. In: weiter bilden 2024(2): Weiterbildungsrepublik? In: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Heft 1., Juni 2024.
- Herrmann, Annett (2025): Kompetenzorientierung und Deutscher Qualifikationsrahmen. In: Roedenbeck Schäfer, Maja: Quereinstieg: Potenziale nutzen,

- Personallücken schließen. Ein Recruitingleitfaden für Behörden und gemeinnützige Organisationen, S. 75–79. 1. Sept. 2025
- Hoerning, Erika; Corsten, Michael (Hg.) (1995): Institution und Biographie: die Ordnung des Lebens. Pfaffenweiler: Centaurus-Verlagsgesellschaft,
- Hohendanner, Christian (2018): Befristete Beschäftigung in Deutschland. Aktuelle Daten und Indikatoren. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg. [http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Befristete\\_Beschaeftigung\\_in\\_Deutschland.pdf](http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Befristete_Beschaeftigung_in_Deutschland.pdf) [Zugriff: 16.07.2021].
- Hohendanner, Christian; Rocha, Jasmin; Steinke, Joß (2024): Vor dem Kollaps!? Beschäftigung im sozialen Sektor. Empirische Vermessung und Handlungsansätze. Berlin/Boston; <https://www.degruyterbrill.com/document/doi/10.1515/9783110748024/pdf?licenseType=open-access> [Zugriff: 30.07.2025].
- Hoppe, Iris (1990): Der Berliner Kita-Streik. In: Buggert, Axel; Mette, Gerhard; Sommer, Anette (Hg.): Wir kommen wieder. Der Kita-Streik in Berlin 1990. Berlin. S. 12–15.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hg.) (2025): IAB-Betriebspanel. Daten zur Tarifbindung und betrieblichen Interessenvertretung. <https://iab.de/daten/daten-zur-tarifbindung-und-betrieblichen-interessenvertretung> [Zugriff: 16.02.2026].
- Jochmann-Döll, Andrea; Tondorf, Karin (2009): Diskriminierungsfreie Tarifverträge. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. [Zugriff: 11.01.2026].
- Jungbauer, Johannes (2013): Berufsbezogene Stressbelastungen und Burnout-Risiko bei Erzieherinnen und Erziehern. Ergebnisse einer Fragebogenstudie. Kath. Hochschule Aachen. Abschlussbericht [https://www.katho-nrw.de/file-admin/primaryMnt/Aachen/Dateien/Forschung/igsp/Abschlussbericht\\_Erzieherinnenstudie.pdf](https://www.katho-nrw.de/file-admin/primaryMnt/Aachen/Dateien/Forschung/igsp/Abschlussbericht_Erzieherinnenstudie.pdf) [Zugriff: 19.07.2021].
- Jurczyk, Karin (2015): Care – ein System in der Krise. In: Neue Gesellschaft/Frankfurter Hefte (9). <http://www.schattenblick.de/infopool/politik/soziales/psdis023.html> [Zugriff: 06.01.2021].
- Jürgensen, Anke (2023): Pflegehilfe und Pflegeassistenz. Ein Überblick über die landesrechtlichen Regelungen für die Ausbildung und den Beruf. 2. erweiterte, aktualisierte und überarbeitete Auflage. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB-Fachbeiträge zur beruflichen Bildung). <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/19206> [Zugriff: 05.08.2024].
- Kaiserswerther Diakonie (Hg.): Unsere Geschichte. Wie alles begann. <https://www.kaiserswerther-diakonie.de/ueber-uns/das-unternehmen/geschichte/> [Zugriff: 29.12.2025].
- Keller, Reiner (2010): Kompetenz-Bildung: Programm und Zumutung individualisierter Bildungspraxis. Über Möglichkeiten einer erweiterten Bildungssoziologie. In: Kurtz, Thomas; Pfadenhauer, Michaela (Hg.): Soziologie der Kompetenz (S. 29–48). Wiesbaden.

- Klauber, Jürgen; Wasem, Jürgen; Beivers, Andreas; Mostert, Carina (Hg.) (2023): Krankenhaus-Report 2023. Schwerpunkt: Personal. Berlin. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-662-66881-8.pdf> [Zugriff: 22.10.2025].
- Klauber, Jürgen; Wasem, Jürgen; Beivers, Andreas; Mostert, Carina (Hg.) (2021): Krankenhaus-Report 2021. Versorgungsketten – Der Patient im Mittelpunkt. Berlin. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-662-62708-2.pdf> [Zugriff: 22.10.2025].
- Klute, Jürgen (2020): Aus für den Begriff Dienstgemeinschaft? Hg. v. Heinrich Bedford-Strohm. zeitzeichen gGmbH. zeitzeichen – Evangelische Kommentare zu Religion und Gesellschaft (zeitzeichen). <https://zeitzeichen.net/node/8451> [Zugriff: 01.03.2026].
- Koch, Andreas (2023): Evaluationsgutachten zum Entgelttransparenzgesetz gem. § 23 EntgTranspG. Unter Mitarbeit von Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) e. V. In: Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Zweiter Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten. Berlin, S. 12–299.
- König, Romy (o.A.): Ein Jahr Entlastungstarifvertrag und was sich verändert hat. Charité und Vivantes. Hrsg. von Georg Thieme Verlag. <https://www.kma-online.de/aktuelles/pflege/detail/ein-jahr-entlastungstarifvertrag-und-was-sich-veraendert-hat-49374> [Zugriff: 08.01.2026].
- Kramer, Nicole (2020): Prekäre Geschäfte. Privatisierung und Vermarktlichung der Altenpflege im deutsch-englischen Vergleich. Online-Ausgabe (Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History 17). <https://zeithistorische-forschungen.de/2-2020/5855> [Zugriff: 18.07.2021].
- Krampe, Eva-Maria (2013): Krankenpflege im Professionalisierungsprozess. Entfeminisierung durch Akademisierung? In: die hochschule (1). [https://www.hof.uni-halle.de/journal/texte/13\\_1/Krampe.pdf](https://www.hof.uni-halle.de/journal/texte/13_1/Krampe.pdf) [Zugriff: 06.01.2021].
- Krautz, Jochen (2007): Ware Bildung: Schule und Universität unter dem Diktat der Ökonomie. Kreuzlingen, München.
- Krekel, Elisabeth M.; Friedrich, Michael (2010): Die Vermessung der (Berufs-)Bildungswelt – Berufsbildungsbericht und BIBB-Datenreport. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP 39 (3), S. 26–30. <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/download/6234> [Zugriff: 05.08.2024].
- Krüger, Thomas; Wagner, Alexandra (2024a): Ergebnisse der Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst 2024: Pflegekräfte in Krankenhäusern. Hrsg. von ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. Berlin. <https://www.verdi.de/++file++6643208e6936dff01af989bb/download/%C3%B6D%20Hand-out%20Arbeitszeitbefragung.pdf> [Zugriff: 01.08.2025].

- Krüger, Thomas; Wagner, Alexandra (2024b): Ergebnisse der Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst 2024: Fachkräfte in Kitas. Hrsg. von ver.di Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft. Berlin.
- Krüger, Thomas; Wagner, Alexandra (2024c): Ergebnisse der Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst 2024: Beschäftigte in der Sozialen Arbeit (ohne Kita). Hrsg. von ver.di Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft. Berlin.
- Kuhlmann, Carola (2021): Geschichte der Sozialen Arbeit. Hrsg. von socialnet. <https://www.socialnet.de/lexikon/Geschichte-der-Sozialen-Arbeit> [Zugriff: 16.01.2026].
- Kultusministerkonferenz (2020): Rahmenlehrplan für die Fachschule für Sozialpädagogik, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 18.06.2020, [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2020/2020\\_06\\_18-RVFS-RLP-Sozpaed.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2020/2020_06_18-RVFS-RLP-Sozpaed.pdf) [Zugriff: 15.05.2025].
- Kultusministerkonferenz (2020): Politische Vorhaben zur „Ländervereinbarung über die gemeinsame Grundstruktur des Schulwesens und die gesamtstaatliche Verantwortung der Länder in zentralen bildungspolitischen Fragen“ vom 15.10.2020. (Beschluss der KMK vom 15.10.2020). [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2020/2020\\_10\\_15-Politische-Vorhaben-LV.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2020/2020_10_15-Politische-Vorhaben-LV.pdf) [Zugriff: 15.05.2025].
- Kunkel, Kalle (2025): „Langer Atem – keine Geduld mehr“. Der Kampf um die Krankenhäuser als politischer Tarifkonflikt. Hamburg.
- Kutlu, Yalcin (im Erscheinen): Anerkennungskonflikte in Kitas. Pädagogische Fachkräfte zwischen struktureller Abwertung und gewerkschaftlicher Mobilisierung. Frankfurt (Main): Campus Verlag.
- Lange, Jens (2017): Leitung von Kindertageseinrichtungen. Eine Bestandsaufnahme von Leitungskräften und Leitungsstrukturen in Deutschland. Bertelsmann-Stiftung. Gütersloh. [https://www.laendermonitor.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Leitung\\_von\\_Kindertageseinrichtungen.pdf](https://www.laendermonitor.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Leitung_von_Kindertageseinrichtungen.pdf) [Zugriff: 16.07.2021].
- Lemke, Thomas; Krasmann, Susanne; Bröckling, Ulrich (2000): Gouvernamentalität, Neoliberalismus und Selbsttechnologien: Eine Einleitung. In Bröckling Ulrich; Krasmann, Susanne; Lemke, Thomas (Hg.): Gouvernamentalität der Gegenwart: Studien zur Ökonomisierung des Sozialen (S. 7–40). Frankfurt a. M.
- Lillemeier, Sarah (2017): Sorgeberufe sachgerecht bewerten und fair bezahlen! Hrsg. von Universität Duisburg Essen. Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ Report, 2). [https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico\\_derivate\\_00045104/IAQ-Report\\_2017\\_02.pdf](https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00045104/IAQ-Report_2017_02.pdf) [Zugriff: 18.08.2021].
- Marahrens-Ditschler, Ulrich (o.A.): Fachbeitrag: Arbeitsverhältnisse in Anlehnung an den TVöD. Hg. v. Ulrich Marahrens-Ditschler. Rotenburg/ Wümme. <https://www.ditschler-seminare.de/fachbeitr%C3%A4ge/fachbeitrag->

- arbeitsverh%C3%A4ltnisse-in-anlehnung-an-den-tv%C3%B6d/?srsId=AfmBOoqlHWCro9WhozP2bCIPJjc4c1vngEzflsnzw8DdYhQsJN0QCR8L [Zugriff: 01.03.2026].
- Maier, Claudia Bettina; Ludwig, Marek; Köppen, Julia; Kleine, Joan; Busse, Reinhard (2023): Das „Image“ der Pflege: das Ansehen des Pflegeberufs in der Öffentlichkeit und bei Pflegefachpersonen. In: Klauber, Jürgen; Wasem, Jürgen; Beivers, Andreas; Mostert, Carina (Hg.): Krankenhaus-Report 2023. Schwerpunkt: Personal. Berlin, S. 49–57 [Zugriff: 22.10.2025].
- Maucher, Michael (2011): Ökonomisierung Sozialer Arbeit. In: Soziale Arbeit 60, 12, S. 513–520.
- May, Michael (2003): Unternehmer seiner selbst: Die neoliberale Variante von Selbstbildung, Eigenverantwortung und Autonomie. Widersprüche Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich, 89, 75–92.
- Merchel, Joachim (2011): Qualität in der Sozialen Arbeit. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Mergel, Thomas (2012): Staat, Gesellschaft und soziale Ordnung in der DDR. In: Zeithistorische Forschungen 9, 2, S. 308–325. [https://zeithistorische-forschungen.de/sites/default/files/medien/material/2013-2/Mergel\\_2012.pdf](https://zeithistorische-forschungen.de/sites/default/files/medien/material/2013-2/Mergel_2012.pdf) [Zugriff 13.03.2026].
- Mergner, Ulrich (2009): SAGENhafte Fächer! Soziale Arbeit, Gesundheit und Erziehung in einer gemeinsamen Interessenlage? Referat zum Fachbereichstag Soziale Arbeit in Mainz im Dezember 2009. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Mette, Gerhard (1990): Chronologie eines Arbeitskampfes. Zweiter Teil. In: Bugger, Axel; Mette, Gerhard; Sommer, Anette (Hg.): Wir kommen wieder. Der Kita-Streik in Berlin 1990. Berlin. S. 55–79.
- Meyer, Nikolaus; Alsago, Elke (2025a): Stationäre Kinder- und Jugendhilfe unter Druck: Strukturmängel und verletzendes Verhalten. In: Forum Jugendhilfe (2), S. 48–55.
- Meyer, Nikolaus; Alsago, Elke (2025b): Verletzendes Verhalten in der Kindertagesbetreuung: Anspruch und Realität. Hrsg. von ver.di Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di – Schriften zur Sozialen Arbeit, 02). <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/101648> [Zugriff: 01.08.2025].
- Meyer, Nikolaus; Buballa, Wiebke (2025): Wer darf in KiTas pädagogisch tätig sein? Veränderungen rechtlicher Rahmenbedingungen und ihre Bedeutung für die Professionalisierung frühkindlicher Bildung, Betreuung und Erziehung (2019–2025). Hrsg. von Bertelsmann-Stiftung. Gütersloh. [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Publikation\\_Kita-Personalverordnungen.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Publikation_Kita-Personalverordnungen.pdf) [Zugriff: 11.12.2025].
- Münchmeier, Richard (2018): Geschichte der Sozialen Arbeit. In: Hans-Uwe Otto, Hans Thiersch, Rainer Treptow und Holger Ziegler (Hg.): Handbuch Soziale Arbeit. 6. Aufl. München, S. 527–539.

- Nadai, Eva; Sommerfeld, Peter; Bühlmann, Felix; Krattiger, Barbara (2005): Fürsorgliche Verstrickung. Soziale Arbeit zwischen Profession und Freiwilligenarbeit. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften.
- Negt, Oskar; Klausnitzer, Jürgen (2003): Über den betriebswirtschaftlichen Imperialismus im Bildungswesen und die Schwierigkeiten, Alternativen zu entwickeln. Ein Interview mit Oskar Negt. Widersprüche: Zum Umbau von Bildung und Sozialstaat, 23, 89, 7-18.
- Ostner, Ilona; u. a. (Hg.) (1992): Feministische Vernunftkritik: Ansätze und Traditionen. Frankfurt a. M.
- Otto, Hans-Uwe; Thiersch, Hans; Treptow, Rainer; Ziegler, Holger (Hg.) (2018): Handbuch Soziale Arbeit. 6. Aufl. München.
- Pabst, Antje (2022): Beruflichkeit im Wandel. Individuelles berufliches Handeln am Beispiel der Leiharbeit. Dissertation. Bielefeld: wbv Publikation. [https://www.pedocs.de/volltexte/2024/30021/pdf/Pabst\\_2022\\_Beruflichkeit\\_im\\_Wandel.pdf](https://www.pedocs.de/volltexte/2024/30021/pdf/Pabst_2022_Beruflichkeit_im_Wandel.pdf) [Zugriff 16.02.2026].
- Pfau-Effinger, Birgit; Och, Ralf; Eichler, Martin (2008): Pflege und soziale Dienstleistungen im Wandel. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-90842-9> [Zugriff: 17.02.2026].
- Pilny, Adam; Rösel, Felix (2021): Personalfuktuation in deutschen Krankenhäusern: Jeder sechste Mitarbeiter wechselt den Job. In: Klauber, Jürgen; Wasem, Jürgen; Beivers, Andreas; Mostert, Carina (Hg.): Krankenhaus-Report 2021. Versorgungsketten – Der Patient im Mittelpunkt. Berlin, S. 267–275.
- Prausa, Julia (2016): Bildung und Beschäftigung in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen – im Spannungsfeld von Professionalisierung und Prekarisierung. Trendanalysen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Dissertation. Freie Universität Berlin, Berlin. Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie. [https://refubium.fu-berlin.de/bitstream/handle/fub188/3530/Dissertation\\_Prausa\\_ONLINE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://refubium.fu-berlin.de/bitstream/handle/fub188/3530/Dissertation_Prausa_ONLINE.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [Zugriff: 03.03.2021].
- Rabe-Kleberg, Ursula (1993): Verantwortlichkeit und Macht. Ein Beitrag zum Verhältnis von Geschlecht und Beruf angesichts der Krise traditioneller Frauenberufe. Bielefeld: Kleine Verlag (Wissenschaftliche Reihe, Bd. 54).
- Radvan, Heike (2019): Soziale Arbeit in der DDR – Professionalisierung und politische Rahmung. In: Sozial Extra 43, 5, S. 183–187. <https://doi.org/10.5771/0340-8574-2019-5-183> [Zugriff 13.03.2026].
- Rauschenbach, Thomas; Züchner, Ivo (2018): Berufs- und Professionsgeschichte der Sozialen Arbeit. In: Hans-Uwe Otto, Hans Thiersch, Rainer Treptow und Holger Ziegler (Hg.): Handbuch Soziale Arbeit. 6. Aufl. München, S. 132–144.
- Reiter, Julia; Weibelzahl, Stephan; Duden, Gesa (o. J.): Would've, could've, should've: a crossectional investigation of whether and how healthcare staff's working conditions and mental health symptoms have changed

- throughout 3 pandemic years (BMJ Open). <https://bmjopen.bmj.com/content/bmjopen/14/3/e076712.full.pdf> [Zugriff: 01.08.2025].
- Rendtorff, Barbara (2016): Strukturelle Aspekte bildungstheoretischer Diskurse zu Geschlecht. In: Rendtorff, Barbara; Kleinau, Elke; Riegraf, Birgit (Hg.): *Bildung – Geschlecht – Gesellschaft. Eine Einführung*. 1. Auflage. Weinheim: Beltz, J (Erziehung und Bildung: Wissen für pädagogisches Handeln), S. 59–65.
- Rendtorff, Barbara; Kleinau, Elke; Riegraf, Birgit (Hg.) (2016): *Bildung – Geschlecht – Gesellschaft. Eine Einführung*. 1. Auflage. Weinheim: Beltz, J (Erziehung und Bildung: Wissen für pädagogisches Handeln).
- Sachße, Christoph (2003): *Mütterlichkeit als Beruf. Sozialarbeit, Sozialreform und Frauenbewegung 1871 – 1929*. 1. Aufl. Weinheim [u. a.]: BeltzVotum.
- Sachße, Christoph; Tennstedt, Florian (1998): Die „geistige Mütterlichkeit“ in der Geschichte der sozialen Ausbildung. In: Christoph Sachße und Florian Tennstedt (Hg.): *Vom Spätmittelalter bis zum 1. Weltkrieg*. 2., verb. und erw. Aufl. Stuttgart [u. a.]: Kohlhammer (Geschichte der Armenfürsorge in Deutschland / Christoph Sachße, Bd. 1), S. 79–91. <https://kobra.bibliothek.uni-kassel.de/bitstream/urn:nbn:de:hebis:34-2010031532302/1/TennstedtGeistigeMuetterlichkeit.pdf> [Zugriff: 19.06.2017].
- Sachße, Christoph; Tennstedt, Florian (Hg.) (1998): *Vom Spätmittelalter bis zum 1. Weltkrieg*. 2., verb. und erw. Aufl. Stuttgart [u. a.]: Kohlhammer (Geschichte der Armenfürsorge in Deutschland / Christoph Sachße, Bd. 1).
- Sauter, Robert (2008): Fachkräftegebot, in: Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe. Hrsg.: *Kinder- und Jugendhilfe recht von A–Z*, München. S.107–109.
- Schäfer, Gerd K. (2003): Die Kirchen als Initiatoren sozialer Berufe. Entwicklungsgeschichte, Bestandsaufnahme, Visionen. In: Dokumentation der Fachtagung „Die Zukunft sozialer Berufe“, Fulda 10.10.2002. Deutscher Caritasverband und Diakonisches Werk der EKD (S. 7– 20).
- Schmidt, Werner; Müller, Andrea; Trittel, Nele (2011): *Der Konflikt um die Tarifreform des öffentlichen Dienstes. Verhandlungsprozesse und Umsetzungspraxis*. Berlin (Modernisierung des öffentlichen Sektors, Sonderband 38).
- Schmitt, Wolfgang (2025): *Einrichtungstatistik 2024. Statistik der Diakonie Deutschland*. Stand 01. 01. 2024. Hg. v. Diakonie Deutschland. Berlin (Diakonie Texte – Statistische Informationen, 01.2025). [https://www.diakonie.de/diakonie\\_de/user\\_upload/diakonie.de/PDFs/Publicationen/2025\\_Einrichtungstatistik\\_Diakonie\\_Deutschland\\_2024\\_01.pdf](https://www.diakonie.de/diakonie_de/user_upload/diakonie.de/PDFs/Publicationen/2025_Einrichtungstatistik_Diakonie_Deutschland_2024_01.pdf) [Zugriff: 06.02.2026].
- Schroeder, Wolfgang (2022): Grenzen staatlichen Handelns zur Förderung schwacher Interessen. Das Beispiel der Altenpflege. Hg. v. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (WSI-Mitteilungen, 75 JG.). [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2022\\_01\\_schroeder.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2022_01_schroeder.pdf) [Zugriff: 28.02.2026].
- Seils, Eric; Emmle, Helge (2021): *Befristete Einstellungen. Die Folgen von Corona*. Hrsg. von Hans-Böckler-Stiftung. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches

- Institut. Düsseldorf (Policy Brief, 54). [https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-007991](https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007991) [Zugriff: 16.07.2021].
- Senghaas-Knobloch, Eva (2008): Care-Arbeit und das Ethos fürsorglicher Praxis unter neuen Marktbedingungen am Beispiel der Pflegepraxis. In: Berliner Journal für Soziologie 18/2, 221-243.
- Simon, Michael (2020): Das DRG-Fallpauschalensystem für Krankenhäuser. Hrsg. von Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (Forschungsförderung Working Paper, 196). [https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-007898](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007898) [Zugriff: 18.07.2021].
- SINUS Markt- und Sozialforschung (2020): Kindertagesbetreuung & Pflege – attraktive Berufe? Forschungsbericht zu quantitativer und qualitativer Forschung mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von 14 bis 20 Jahren. Heidelberg, Berlin.
- statista (Hg.) (2025): Welche dieser Berufe genießt Ihrer Meinung nach ein hohes bzw. kein hohes Ansehen? Befragung 7/2025. statista gmbH. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/163400/umfrage/ansehen-der-berufe-in-der-gesellschaft/> [Zugriff: 29.09.2025].
- Statistisches Bundesamt (2020): Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2020. [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Publikationen/Downloads-Kindertagesbetreuung/tageseinrichtungen-kindertagespflege-5225402207004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Publikationen/Downloads-Kindertagesbetreuung/tageseinrichtungen-kindertagespflege-5225402207004.pdf?__blob=publicationFile) [Zugriff: 16.07.2021].
- Statistisches Bundesamt (destatis) (2024): Sozialbericht 2024. Ein Datenreport für Deutschland. Unter Mitarbeit von Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin). Hg. v. Statistisches Bundesamt (Destatis), Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB). Bonn. [https://www.bpb.de/system/files/dokument\\_pdf/Sozialbericht\\_2024\\_bf\\_k2.pdf](https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/Sozialbericht_2024_bf_k2.pdf) [Zugriff: 05.02.2026].
- Statistisches Bundesamt (destatis) (Hg.) (2025): Befristet Beschäftigte. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-4/befristet-beschaeftigte.html> [Zugriff: 28.07.2025].
- Statistisches Bundesamt (destatis) (Hg.) (2026): Gender Pay Gap in Deutschland vergleichsweise hoch. <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/GenderPayGap.html?templateQueryString=gender+pay+gap> [Zugriff: 28.02.2026].
- Stiegler, Barbara (1994): Berufe brauchen kein Geschlecht. Zur Aufwertung sozialer Kompetenzen in Dienstleistungsberufen. Bonn: Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung. <http://library.fes.de/pdf-files/asfo/00545.pdf> [Zugriff: 24.06.2017].

- Techniker (12.05.2025): Zum Tag der Pflegenden: Krankenstand leicht gesunken – Pflegekräfte mit überdurchschnittlich vielen Fehltagen. Hamburg. Homepage. <https://www.tk.de/presse/themen/pflege/pflegepolitik/krankenstand-bei-pflegekraeften-auf-rekordhoch-2149302> [Zugriff: 01.08.2025].
- Techniker Krankenkasse (2019): Gesundheitsreport. Pflegefall Pflegebranche. So geht's Deutschlands Pflegekräften. Hamburg. <https://www.tk.de/resource/blob/2066542/2690efe8e801ae831e65fd251cc77223/gesundheitsreport-2019-data.pdf> [Zugriff: 19.07.2021].
- Techniker Krankenkasse (2021): Ein Jahr Corona Pandemie: Wie geht es Deutschlands Beschäftigten? 20 Jahre Gesundheitsberichterstattung der TK. Hamburg. <https://www.tk.de/resource/blob/2110096/11c10b8be736a0f2b70e40c01cadba63/tk-gesundheitsreport-2021-data.pdf> [Zugriff: 19.07.2021].
- Tolios, Philipp (2021): Systemrelevante Berufe. Sozialstrukturelle Lage und Massnahmen zu ihrer Aufwertung. Hrsg. von Rosa-Luxemburg-Stiftung. Berlin (Studien). [https://www.rosalux.de/fileadmin/rls\\_uploads/pdfs/Studien/Studien\\_3-21\\_Systemrelevante\\_web.pdf](https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Studien/Studien_3-21_Systemrelevante_web.pdf) [Zugriff: 18.07.2021].
- Uhl, Siegfried (2012): Eine kleine Geschichte des Lehrerberufs. Hrsg. von Institut für Qualitätsentwicklung (IQ). Hessisches Kultusministerium. Kassel. [https://kultusministerium.hessen.de/sites/default/files/media/hkm/eine\\_kleine\\_geschichte\\_des\\_lehrerberufs.pdf](https://kultusministerium.hessen.de/sites/default/files/media/hkm/eine_kleine_geschichte_des_lehrerberufs.pdf) [Zugriff: 27.06.2021].
- Uttlinger/Breier/ Kiefer: BAT-Kommentar. Hrsg. von Rehm Verlag. Heidelberg. [https://www.rehm-verlag.de/eLine/portal/start.xav?start=%2F%2F\\*%5B%40attr\\_id%3D%27batm\\_d1162fedc71f8e5759b6c118cae7a-b6e%27+and+%40outline\\_id%3D%27batm%27%5D](https://www.rehm-verlag.de/eLine/portal/start.xav?start=%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27batm_d1162fedc71f8e5759b6c118cae7a-b6e%27+and+%40outline_id%3D%27batm%27%5D) [Zugriff: 18.01.2026].
- ver.di (28.05.2025): Qualitätsabbau in der Erziehung? Nicht mit uns! – In einem breit unterstützten Appell fordert ver.di von Bund und Ländern, die Standards in der Kinder- und Jugendhilfe zu wahren. <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/qualitaetsabbau-erziehung-nicht-uns-einem-breit-unterstuetzten-appell-fordert-verdi-bund-und> [Zugriff: 02.04.2026].
- ver.di (Hg.) (2025): Gewalt und verletzendes Verhalten in der Sozialen Arbeit. ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. <https://www.verdi.de/oeffentliche-private-dienste/mein-arbeitsplatz/erziehung-und-bildung/gewalt-und-verletzendes-verhalten-sozialen-arbeit> [Zugriff 01.03.2026].
- ver.di (2024): Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst. <https://www.verdi.de/++file++6643208e6936dff01af989bb/download/%C3%B6D%20Hand-out%20Arbeitszeitbefragung.pdf> [Zugriff: 10.05.2025].
- Weber, Max (1969): Die protestantische Ethik I. Eine Aufsatzsammlung. 2.Aufl. München: Siebenstern-Taschenbuchverlag.
- Wendt, Peter-Ulrich (2019): Der ASD im Kontext kommunaler Sozialpolitik. In Merchel, Joachim (2019): Handbuch. Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD). München. S. 345–347.

- Wiff (2021): Februar – Männliche Beschäftigte in Kitas. Hrsg. von Weiterbildungsinitiative. Deutsches Jugendinstitut (Zahl des Monats). <https://www.fachkraeftebarometer.de/zahl-des-monats> [Zugriff: 16.07.2021].
- Winter, Regine (1997): Aufwertung von Frauentätigkeiten. Gutachten im Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr. Unter Mitarbeit von Gertraude Krell. [https://hessen.verdi.de/ueber-uns/aufwerten-hessen/++file++56d58d434f5e924a470000eb/download/BAT\\_Gutachten\\_lang%201997\\_Brosch%C3%BCre.pdf](https://hessen.verdi.de/ueber-uns/aufwerten-hessen/++file++56d58d434f5e924a470000eb/download/BAT_Gutachten_lang%201997_Brosch%C3%BCre.pdf) [Zugriff: 11.01.2026].
- Winter, Regine (Hg.) (1994): Frauen verdienen mehr: Zur Neubewertung des Tarifsystems. Berlin.
- Winter, Regine (1997): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Europarechtliche und verfassungsrechtliche Anforderungen. In: Arbeit und Recht 45, S. 44–50.
- Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO) (2020). Krankschreibungen wegen Covid-19: Erziehungs- und Gesundheitsberufe am stärksten betroffen. [https://www.wido.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/News/Pressemitteilungen/2020/wido\\_pra\\_pm\\_krankschreibungen\\_wegen\\_covid-19\\_211220.pdf](https://www.wido.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/News/Pressemitteilungen/2020/wido_pra_pm_krankschreibungen_wegen_covid-19_211220.pdf) [Zugriff: 20.07.2021].
- Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) (1997): Soziale Dienste und Wohlfahrtsproduktion in der DDR. Discussion Paper III 97-402. Berlin: WZB. <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/1997/iii97-402.pdf> [Zugriff: 13.03.2026].
- Wrase, Michael (2020): Stellungnahme für die Expertenanhörung der Enquete-Kommission Berufliche. Kommissionsdrucksache 19(28)87. Deutscher Bundestag Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt. Berlin. [https://www.bundestag.de/resource/blob/700516/97bfe3907c43856f4fe8416e747984f4/Stellungnahme\\_Wrase-KOM-Drs-19-28-87-data.pdf](https://www.bundestag.de/resource/blob/700516/97bfe3907c43856f4fe8416e747984f4/Stellungnahme_Wrase-KOM-Drs-19-28-87-data.pdf), zuletzt aktualisiert am 15.06.2020 [Zugriff: 19.06.2021].
- WSI (Hg.) (2024): Frauenanteil in DGB-Gewerkschaften 2005 – 2024. Unter Mitarbeit von Svenja Pfahl, Eugen Unrau und Anika Lindhorn. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (WSI GenderDatenPortal: Mitbestimmung). <https://www.wsi.de/de/mitbestimmung-14620-frauenanteil-in-den-dgb-gewerkschaften-14770.htm> [Zugriff: 21.10.2025].
- Zöller, Maria (2015): (Vollzeit-)Schulische Ausbildungsgänge mit einem beruflichen Abschluss gemäß und außerhalb BBiG/HwO. Vertiefende Analysen der Entwicklungen in Deutschland. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn. [https://www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/pdf/eb\\_42443.pdf](https://www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_42443.pdf) [Zugriff: 19.06.2021].
- Zöller, Maria (2014): Gesundheitsfachberufe im Überblick. Neues Serviceangebot des BIBB. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn (Wissenschaftliche Diskurspapiere). <https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/4359978f-159f-4cc4-9275-925e10a561de/retrieve> [Zugriff: 19.06.2021].

# Re-Position: Zur Marginalisierung sozialer Berufe und ihrer Unsichtbarkeit

Soziale Berufe sind für den Zusammenhalt moderner Gesellschaften unverzichtbar. Doch ihre Leistungen, Interessen und professionellen Ansprüche bleiben in den Aushandlungen über Rahmenbedingungen, Zuständigkeiten und Anerkennung nachgeordnet. Die Autorinnen zeigen, dass die Marginalisierung sozialer Berufe kein Problem fehlender Sichtbarkeit ist, sondern Ausdruck struktureller Unterordnung. Mit der Re-Positionierung sozialer Berufe entwickeln sie einen Ansatz für ihre strukturelle Neupositionierung.



© privat, 2020

## Die Autorinnen:

**Dr. Elke Alsago,**

Leiterin der Bundesfachgruppe Erziehung,  
Bildung und Soziale Arbeit,  
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di,  
Berlin



© Frederic Schweizer

**Dr. Annett Herrmann,**

Bereichsleiterin Bildungspolitik,  
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di,  
Berlin

ISBN 978-3-8474-3427-6



[www.budrich.de](http://www.budrich.de)

Titelbildnachweis: A.S.H., „Träume in der Nacht“, 2022, Privatbesitz